

أثر القيم الثقافية للعاملين في الممارسات المحاسبية

حالة دراسية عن شركة البوتاس العربية

The Impact of Employees Cultural Values on Accounting Practices

A Case Study of Arab Potash Company

إعداد الطالب

عبدالواحد عبدالكريم إبراهيم الشرفاء

401310002

إشراف

الدكتور/عبد الرحيم القدومي

قدمت هذه الرسالة إستكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة

قسم المحاسبة والتمويل

كلية الأعمال

جامعة الشرق الأوسط

عمان–المملكة الأردنية الهاشمية

اب/2015

تفويض

أنا الموقع أدناه "**عبدالواحد عبد الكريم ابراهيم الشرفاء** " أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات الجامعية، أو المؤسسات، أو الهيئات، او الأشخاص المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: عبدالواحد عبدالكريم ابراهيم الشرفاء

التوقيع:

التاريخ: 2 / 9 / 2015 م

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها:

أثر القيم الثقافية للعاملين في الممارسات المحاسبية، حالة دراسية عن شركة البوتاس العربية

واجيزت بتاريخ: 2 / 9 / 2015.

أعضاء لجنة المناقشة		الجامعة	التوقيع
1-الدكتور علي اللايذ	رئيساً	الشرق الأوسط	....
2-الدكتور عبدالرحيم القدومي	مشرفاً	الشرق الأوسط	....
3-الأستاذ الدكتور يوسف سعاده	عضواً خارجياً	العلوم التطبيقية	....

شكر وتقدير

الحمد لله تعالى كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم قدرته وسلطانه، الذي ألهمني الطموح والصبر وسدد خطاي، بأن من علي بإتمام هذه الرسالة، ومن علي بفضله ونعمه التي لا أحصيها، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد........

أتوجه بعميق وخالص الشكر والتقدير الى أستاذي الفاضل **الدكتور عبدالرحيم القدومي** لتفضله بالإشراف على رسالتي وإثرائها بأفكاره النيرة، ومعلوماته القيمة، وجهوده ونصائحه وكان مثالاً للعالم المتواضع في توجيهه وتشجيعه المتواصل جزاه الله عني وعن زملائي خير الجزاء.

وأقدم خالص شكري وتقديري للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، فلهم جميعاً كل الشكر والتقدير على تفضلهم بالقراءة والمناقشة وإبداء ملاحظاتهم القيمة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى جامعتي الموقرة جامعة الشرق الأوسط، ممثلة برئيسها ومسؤوليها وأعضاء الهيئة التدريسية فيها، وكل من أسهم في إبداء النصح والمشورة في مسيرتي العلمية فجزاهم الله عني خيراً.

والله ولي التوفيق

عبدالواحد عبدالكريم إبراهيم الشرفاء

الإهداء

أقدم ثمرة هذا الجهد العلمي المتواضع الى:

الى من جعل الله رضاه من رضاهما

والدي ووالدتي رحمهما الله

إلى من سايرت أحلامي فاحتملت الألم وانتظرت بصبر وعزم وتصميم ثمار غرسنا

زوجتي الغالية

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

أثر القيم الثقافية للعاملين في الممارسات المحاسبية

حالة دراسية عن شركة البوتاس العربية

إعداد

عبدالواحد عبدالكريم إبراهيم الشرفاء

بإشراف

الدكتور عبد الرحيم القدومي

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيم الثقافية على الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية كحالة دراسية وتم إعتماد القيم الثقافية التي حددها هوفستد وهي الفردية مقابل الجماعية وفارق القوى (مسافة السلطة) وتجنب عدم التأكد (تجنب المجهول) والتوجه الإنجاز (القيم الذكورية) مقابل التوجه بالعلاقات (القيم الأنثوية).

والإعتماد كذلك على الممارسات المحاسبية التي حددها Gray (1988)، والتي تتأثر بالقيم الثقافية التي حددها Hofstede (1980)، ولتحقيق هذا الهدف فإن الباحث إستخدم البيانات الأولية، وتم إستخدام إستبانه تم توزيعها على عينة شملت(49) مستجيب مابين مدير مالي ورئيس قسم ومحاسب بالطريقة الميسرة (المقصودة)، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها:

1-وجود مهنية عالية في شركة البوتاس العربية بسبب وجود فردية متوسطة وفارق قوى مرتفع و تجنب عدم التأكد العالي والتوجة بالإنجاز (القيم الذكورية) مرتفع نسبياً.

2-وجود ثبات عالي في شركة البوتاس العربية بسبب وجود فردية متوسطة وفارق قوى مرتفع و تجنب عدم التأكد العالي والتوجة بالإنجاز (القيم الذكورية) مرتفع نسبياً.

3-وجود تحفظ عالي في شركة البوتاس العربية بسبب وجود فردية متوسطة وفارق قوى مرتفع و تجنب عدم التأكد العالي والتوجة بالإنجاز(القيم الذكورية) مرتفع نسبياً.

4- وجود شفافية عالية في شركة البوتاس العربية بسبب وجود فردية متوسطة وفارق قوى مرتفع و تجنب عدم التأكد العالي والتوجة بالإنجاز (القيم الذكورية) مرتفع نسبياً.

ويرى الباحث أن هناك أسباب أخرى قد يكون لها أثر في وجود مهنية عالية وثبات عالي وتحفظ عالي وشفافية عالية في شركة البوتاس العربية وهي إلتزام الشركة بمعايير المحاسبة الدولية والذي ظهر جلياً من خلال مراجعة التقارير السنوية للشركة للأعوام /2011 / 2012 / 2013 / 2014.

الكلمات المفتاحية : القيم الثقافية ، الممارسات المحاسبية ، شركة البوتاس العربية .

The impact of the cultural values on the accounting practices

A case study about the Arab Potash Company

Prepared by:

Abdulwahed Abdulkareem Ibrahim Al-Shurafa

Supervised by:

Dr. abdelrahim Al-kadome

Abstract

This study aimed at identifying the impact of the cultural values on the accounting practices in the Arab Potash Company as a case study. The cultural values which were specified by Hofostede(1980) are: the individuality versus collectivity, the power distance (authority distance), uncertainty avoidance (avoiding the unknown), trend toward achievement (masculinity values) versus trend toward relationships (femininity values). The study also used the accounting practices which were specified by Gray(1988), that are affected by the cultural values specified by Hofostede. In order to achieve this objective, the researcher used the primary data. The researcher also used a questionnaire that was distributed to 49 respondents, including a financial manager, a head of a department, and an accountant by the intentional method. The study concluded a number of results, the most notably:

1- There is a high professionalism in the Arab Potash Company because of the presence of a medium individuality and a power distance as well as a high uncertainty avoidance and a relatively high trend to achievement (masculinity values).

2- There is a high reliability in the Arab Potash Company because of the presence of a medium individuality and a power distance as well as a

high uncertainty avoidance and a relatively high trend to achievement (masculinity values).

3- There is a high preservation in the Arab Potash Company because of the presence of a medium individuality and a power distance as well as a high uncertainty avoidance and a relatively high trend to achievement (masculinity values).
4- There is a high transparency in the Arab Potash Company because of the presence of a medium individuality and a power distance as well as a high uncertainty avoidance and a relatively high trend to achievement (masculinity values).

The researcher suggests that there are other reasons which may have an impact in the existence of high professionalism, high consistency, high conservatism and high transparency in the Arab Potash Company, which is illustrated in the company commitment with the international accounting criteria, that appeared clearly through reviewing the annual reports for the company for the years :2011, 2012, 2013 and 2014.

Key words ; cultural values , accounting practices , Arab Potash Company.

الفصل الأول

1-1 التمهيد

1-2 مشكلة الدراسة

1-3 أهداف الدراسة

1-4 أهمية الدراسة

1-5 فرضيات الدراسة

1-6 حدود الدراسة

1-7 محددات الدراسة

1-8 مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1-1مقدمة الدراسة

تعكس الثقافة نمط حياة العاملين وتطبعه بطابع المجتمع الذي ينتمون اليه سواء داخل الأسرة أو المؤسسات المجتمعية المختلفة. وهي عملية تطبُع إجتماعي مستمرة وهي المحددة لإختلاق طرق حياة وأساليب التعامل مع الآخرين، وأن القصور في متابعة ثقافة العاملين تجعل المنظمة تتجاذبها ثقافات فرعية أو تجاوزات، فتصبح كل مجموعة أكثر ميلا للتعامل مع بعضهم البعض بطرق خاصة بهم تعكس مستوى معين من الثقة والتقارب والإنسجام ،ومصدر تعزيز للأداء، ولهذا تحتاج المنظمة أن تدرس ثقافات العاملين لتحدد ماهي العناصر السلبية والإيجابية والتي قد تكون سبباً في إنجذابهم ضمن مجموعات أو تلك التي تحول دون ذلك، حتى يصبح بالإمكان تحديد أوجه القصور ورسم الخطط لتعزيز الإيجابي ،والتغلب على السلبي.

تلعب البيئة الداخلية والتي تشكل ثقافة العاملين إحدى مكوناتها الرئيسية جنباً الى جنب مع البناء التنظيمي دوراً هاماً وحيوياً في أداء المنظمات، وذلك عن طريق التأثير في سلوك العاملين (القطامين، 2006).

إذ يؤدي وجود انماط ثقافية مختلفة بين العاملين الى تباين ما يقومون به من مهام يُكلفون بها وقد تمتد لتشمل ظهور أنماط متباينة في ممارساتهم المحاسبية. Hofstede (1980)

ونظراً لهذا الأثر المتوقع للأنماط الثقافية المختلفة في مؤسسات الأعمال تهدف هذه الدراسة الى إستكشاف الأنماط الثقافية لدى العاملين في شركة البوتاس العربية وفق ماورد في دراسة Hofstede (1980) الذي حدد أربعة أنماط ثقافية تتمثل في الفردية، وفارق القوى وتجنب عدم التأكد والتوجه بالإنجاز، وتهتم أيضاً في تحديد أثر هذه القيم الثقافية الأربعة على الممارسات المحاسبية التى حددها Gray (1988) وهي المهنية والثبات والتحفظ والشفافية.

1-2مشكلة الدراسة:

إن اختلاف الثقافة لدى العاملين في الشركات قد يؤدي إلى إختلاف الممارسات المحاسبية على الرغم من وجود معايير محاسبية، وقوانين وأنظمة وإجراءات دولية لتنظيم وتوحيد هذه الممارسات إلا أن تأثير ثقافة العاملين لا زال يلعب دورا مهما في الممارسات المحاسبية، حيث أنه كلما كبر حجم الشركة وأصبحت ذات هيكل تنظيمي أكبر، أصبح تفويض الصلاحيات اكبر، وسيحاول الباحث قياس القيم الثقافية لدى العاملين في شـــركة البوتاس العربية وأثرها على الممارســـات المحاسبية في الشركة .

وتمثل الأسئلة التالية وسيله أفضل لفهم هذه المشكلة.

السؤال الرئيس: هل يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الممارسات المحاسبية في شركه البوتاس العربية ؟

وتتفرع منه الأسئلة التالية:

1- هل يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على المهنية كإحدى الممارســـات المحاســـبية في شـــركة البوتاس العربية؟

2- هل يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الثبات كإحدى الممارســـات المحاســـبية في شـــركة البوتاس العربية؟

3- هل يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على التحفظ كإحدى الممارســـات المحاســـبية في شـــركة البوتاس العربية؟

4- هل يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الشـفافية كإحدى الممارسـات المحاسـبية في شـركة البوتاس العربية؟

1-3 أهداف الدراسة:

من خلال المشكلة وماتم عرضه من متغيرات فإن الإجابة على أسئلتها قد يحقق ما نصبو اليه من أهداف وتتمثل في:

1- محاولة الربط بين القيم الثقافية والممارسات المحاسبية .

2- التعرف على القيم الثقافية السائدة في مجتمع الدراسة واثرها على الممارسات المحاسبية.

3- التعرف على اهم الممارسات المحاسبية التي تتاثر بالقيم الثقافية ومحاولة تحجيم الاثر السلبي لتلك الممارسات .

4- توجيه القيم الثقافية بما ينصب في صالح الممارسات المحاسبية ،والشركة ككل .

1-4 أهمية الدراسة:

من خلال المشكلة وأهدافها وفرضياتها تكمن أهمية الدراسة في محاولة:

1-التعرف على القيم الثقافية التي تؤدي الى ضعف الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

2-التعرف على القيم الثقافية التي تؤدي الى قوة الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

3-التعرف على القيم الثقافية التي لم تؤثر في الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

4-محاولة توظيف القيم الثقافية لصالح الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

5-1 فرضيات الدراسة

من خلال ما تم عرضه في المشكلة والأهداف تكون الفرضية الأساسية للدراسة:

Ho لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية،

وينبثق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

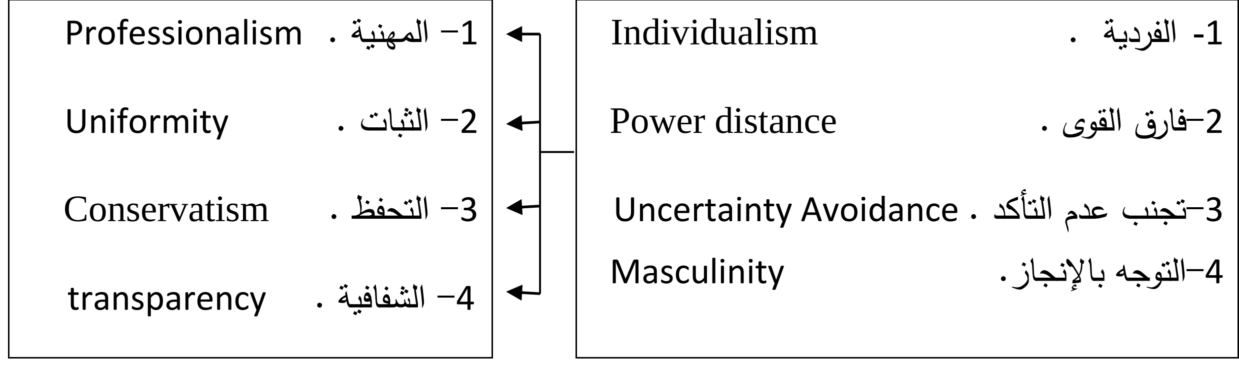
Ho1. لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على المهنية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

H02. لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الثبات كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

Ho3. لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على التحفظ كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

H04. لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الشفافية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

أنموذج الدراسة



الشكل رقم (1) أنموذج الدراسة

1-6 حدود الدراسة:

الحدود الزمانية:سيتم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الجامعي 2015/2014

الحدود المكانية: سيتم تطبيق هذه الدراسة على شركة البوتاس العربية.

1-7 محددات الدراسة:

- ستقتصر هذه الدراسة على العاملين في شركة البوتاس العربية.
- ستقتصر هذه الدراسة على قياس القيم الثقافية وعلاقتها بالممارسات المحاسبية.

1-8 - تعريف المصطلحات:

القيم الثقافية:

أولا: الفردية مقابل الجماعيه: Individualism

ينصب التركيز في المجتمعات الفردية على الإنجازات الشخصية وحقوق الأفراد ومن المتوقع أن يقوم الأشخاص الذين يهتمون بالدفاع عن حقوقهم وحقوق أسرهم ،وإختيار إنتماءاتهم وفي المقابل, يتصرف الأفراد في المجتمعات الجماعية, كأعضاء في مجموعة أو منظمة أعمال متماسكة ومستمرة مدى الحياة ("كلمة جماعية في هذا المعنى ليس لها معنى سياسي فهي تشير إلى المجموعة وليس الى الدولة "). **(Hofstede.1980)**

ثانيا: فارق القوى. Power distance.

يعكس هذا البعد مدى تقبل الأفراد الأقل قوه في منظمات الأعمال للتباين في المناصب بين أعضاء المنظمة الواحدة. **(Hofstede.1980)**

ثالثا:التوجه بالانجاز Masculinity.

يتعلق هذا البعد بمفاهيم ترتبط بالمكون الجنسي بين الذكوره والأنوثه. إذ أن المجتمع الذكوري يعكس القيم المسيطرة فيه صفات الذكوره التي تشمل التحديات ،مثل الإصرار والنجاح المادي والإنجاز، بينما الجانب المكون للمجتمع الأنثوي يتم التركيز على النوعيات التي تميل نحو الجو العائلي، مثل الإهتمام بالعلاقات ونوعيه الحياة ،والاهتمام بالآخرين (Hofstede.1980)

رابعا تجنب عدم التأكد. **Uncertainty Avoidance**

ويتعلق هذا البعد بدرجة عدم اليقين والغموض، وكيفية تعامل منظمات الأعمال مع عدم التأكد ودرجة تحملهم للمخاطر، وقوه عدم التأكد تنشـــا عندما يحاول الأفراد إداره المســـتقبل والســـيطرة عليه.وضــعف تجنب عدم التأكد ينشـــا عندما يكون هناك جو أكثر إرتياحا من خلال التركيز على الممارسات أكثر من المبادئ. **(Hofstede.1980)**

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

2-1مقدمة:

يهتم هذا الجزء من الدراسة بالجوانب النظرية المتعلقة بموضوع القيم الثقافية وعلاقتها بالممارسات المحاسبية بإعتباره جزءا من أنظمة المعلومات الحديثة على حساب التقليدية منها،و يسمح بربط علم المحاسبة بحياة الفرد الإقتصادية وسلوكه الشخصي داخل منظمات الأعمال، وإستخداماتها ونتائج ما يصدر عنها من أعمال وإيصالها إلى أصحاب المصالح، إن الأثر المحتمل للقيم الثقافية على الممارسات المحاسبية الحديثة تأخر في إعتباره إحدى الأدوات المهمة في القياس والتقرير عن أنشطة وربحية منظمات الأعمال .

إن الإهمال غير المتعمد لأثر إنفتاحية وتعدد القيم الثقافية للعاملين قد يؤجج تقادماً حقيقياً في مفاهيم وأدوات الرقابة المحاسبية التقليدية، الأمر الذي يترتب عليه إرتفاع مستويات المخاطرة المرتبطة بإختلاف ممارسات العاملين الناجمة عن إختلاف مستوياتهم الثقافية.

أدى إرتفاع حدة أثر تلك المخاطر الى تدخل من معهد المحاسبين القانونيين الأمريكي (AICPA) والمنظمات المهنية التي إستشعرت مثل هذه الحقيقة المهمة، حيث شُكّلت لجان عمل بحثية مشتركة عملت ومن خلال جهد بحثي دؤوب على إصدار المعايير المحاسبية.

نتيجة لذلك إهتم هذا الفصل بإظهار أنواع القيم الثقافية وهي الفرديه والجماعية/ فارق القوى /تجنب عدم التأكد / التوجه بالإنجاز والتوجه بالعلاقات، إلى جانب قضـــايا اخرى ذات علاقة بموضوع الدراسة مثل تطور المفهوم الثقافي في الاردن ، و الأبعاد الثقافية للمجتمع.

1-1-2 تطور المفهوم الثقافي في الأردن

الثقافة : مجموعة من الإتجاهات المشـــتركة والقيم والأهداف والممارســـات التي تميز منظمة أو جماعة عن غيرها .

بعد البحث عن تعريف خاص للمفهوم الثقافي ليتم إعتماده من قبل المؤسسة الثقافية الرسمية في الأردن لم يحدد أو يعثر على تعريف لهذا المصطلح بالرغم من مرور ثلاثة عقود على إنشائها (منذ العام 1988)، بإستثناء تعريف مختصر ورد في كتيب خطة التنمية الثقافية (2006–2008)، إذ عُرّفت الثقافة بأنها «طرق العيش والتفكير»والذي ينطوي على مكونين هما:

أ.المكون الروحي: ويشمل الدين، والعقائد، والعادات، والتقاليد، والأعراف، والقوانين، واللغة، والآداب، والفنون.

ب. المكون المادي: ويشمل كل ما أبدعه الإنسان من أدوات ومعدات والتطور التكنولوجي فالعمل الثقافي المؤسسي، بدأ في الأردن بإنشاء دائرة الثقافة والفنون في العام 1964 ورغم تقلب إرتباط العمل الثقافي المؤسسي بوزارات مختلفة (الإعلام، والسياحة والآثار، والشباب)، فيمكن حصر الفهم الضمني لمصطلح الثقافة لدى القائمين على العمل الثقافي الرسمي، وهو الأدب والفنون بأنواعها..

جرى عمل جاد يهدف إلى مأسسة العمل الثقافي لصياغة فلسفة ورؤية ورسالة وزارة الثقافة للمرة الأولى في نظام تنظيم الوزارة رقم 5 لسنة 1988، اً، إذ تتكرر التعبيرات مثل: الثقافة والفنون، الثقافة والفنون الجميلة والأدائية، العمل الثقافي، الثقافة الوطنية، المؤسسات الثقافية، الإبداع الفكري والثقافي والفني، العلاقات الثقافية، قطاعات الثقافة والفنون. ولا يخفى هنا درجة الالتباس في المفاهيم، فالفكر والآداب والفنون والعلوم تبدو كأنها أشياء مستقلة عن الثقافة، حتى الفنون جرى تقسيمها! وهذا يؤكد مرة أخرى أنه لغاية ذلك التاريخ لم تلتفت المؤسسة الرسمية إلى تحديد مفهوم الثقافة، وقد تعاملت

في موضوع الثقافة وكأن المصطلح مفهوم، في حين أنه في واقع الأمر بقي غير مفهوم، وملتبساً أيضاً.

ولم يولِ العاملون في المجال الثقافي والمفكرون في الأردن، بشكل عام، الموضوع الثقافي إهتماماً، خاصة في إطار البحث النظري، إلا مع بداية الألفية الثالثة، إذ نظمت وزارة الثقافة ملتقى خاصاً تحت عنوان «الثقافة والتنمية» في العام 2000، ثم عقدت رابطة الكتاب الأردنيين حلقة بحثية في العام 2002 تحت عنوان «نحو استراتيجية ثقافية وطنية»، ثم جاء مؤتمر الثقافة الوطني الأول في العام 2004، ثم ندوة «نحو استراتيجية ثقافية وطنية»، التي نظمتها وزارة الثقافة مطلع العام 2009، والمؤتمرات الثقافية الوطنية التي تنظمها الجامعة الأردنية منذ العام 2004. جميع هذه الفعاليات سعت جادة للتأسيس لفهم علمي ومنهجي لمفهوم الثقافة، لتبنى عليه رؤية للتوجهات الإستراتيجية في هذا المجال.

ومن خلال البحث في وثائق ندوة تشكيل السياسات الثقافية، أو أوراق ملتقى عمان الثقافي التاسع (الثقافة والتنمية)، وأوراق ندوة «نحو إستراتيجية ثقافية وطنية»، وأوراق المؤتمر الثقافي الأول، يمكن العثور على تعريفات مختلفة جداً، التي تقدم التعريف الذي وضعه المؤتمر العالمي للسياسات الثقافية الذي عقد في مكسيكو العام 1982، وينص على أن الثقافة، بمعناها الواسع، قد تكون اليوم عبارة عن جماع السمات الروحية والمادية والفكرية والعاطفية التي تميّز مجتمعاً بعينه أو فئة إجتماعية بعينها. وهي تشمل الفنون والآداب وطرائق الحياة، كما تشكل الحقوق الأساسية للإنسان ونظم القيم والمعتقدات ، أو توليفات من التعريفات المختلفة، إنها جملة من أنماط السلوك المشترك السائدة في مجتمع معين، سواء أكانت معنوية أم مادية، وهي السمات والملامح الخاصة التي تميز مجتمعاً معيناً، أو زمرة إجتماعية معينة، سواء أكانت روحية أم مادية، فكرية أم عاطفية. أما ما يضيفه

العمايرة في بحثه الذي جاء بعنوان «السياسات الثقافية وحماية الموروث الثقافي، فهو تحديد مكانة التراث في الثقافة بوصفها الصورة المميزة للأمة وقوام شخصيتها.

2-1-2 شركة البوتاس العربية

تأسست شركة البوتاس العربية المساهمة العامة في 7 تموز 1956، وقد منحت حكومة المملكة الأردنية الهاشمية الشركة إمتياز إستثمار أملاح البحر الميت خلال عام 1958، وينتهي هذا الإمتياز بعد مرور 100 عام من تاريخ المنح حيث تنتقل ملكية المصانع والمنشات لصالح حكومة المملكة الأردنية الهاشمية بدون أي مقابل.

يبلغ رأسمال الشركة 83.317.500 دينار مقسم إلى 83.317.500 سهم بقيمة اسمية 1 دينار لكل سهم. تم إصدار 34.512 شهادة إيداع دولية تتداول في بورصة لندن وكل شهادة إيداع تمثل سهما واحداً من رأس المال.

من غايات الشركة إستخراج الأملاح والمواد الكيميائية وإنشاء الصناعات المشتقة من تلك الأملاح والمواد الكيميائية، وينحصر نشاط الشركة حاليا في إنتاج البوتاس وملح الطعام وثاني فوسفات الكالسيوم ونترات البوتاسيوم وإنتاج الأملاح المختلطة والطين، وبيعها في الأسواق العالمية، تقع الإدارة العامة للشركة في عمان، و المصنع في غور الصافي – محافظة الكرك .

2-1-3الأبعاد الثقافية للمجتمع:

تمثل الثقافة إنموذجا إدراكيا رفيعا يبين كيف يتم فهم العالم، وتبين مصـــادر أو منابع ما وصـــلت اليه ثقافة العاملين في منظمات الأعمال فالثقافة ترتبط إرتباط وثيق بالإنســان، والذي صنعها من وحي حاجاته الإجتماعية والإقتصادية والسياسية، وعن طريقها توصف جميع أنشطته التي يقوم بها، ونمط إدراكه وأسلوب تفكيره (الدباس، 1999:106)

وقد حدد (Gebre &Antallo.2001) أن هناك ثلاثة أنواع تكاملية ونظامية للثقافة هي:

الثقافة الذهنية

مثل: الايدولوجيا والفلسفة النظرية والمعتقد، اذ أن مجموع نسق القيم والإدراك والرؤية ونسق المعتقدات تمثل بمجموعها هذا النوع من الثقافة.

الثقافة المادية/الطبيعية

وتشير إلى الأشياء التي صنعها الإنسان مثل كالقواميس والموسوعات والحاسب الإلكتروني والطرق والورق والأقلام وغيرها.

ثقافة التصرف

وتتضمن كل تصرفاتنا المعبرة التي نستخدمها لتوصيل كوامننا الداخلية إلى العالم.

لذا فالثقافة تعد نسقا يتميز بكثير من الإنسجام الداخلي العميق لمكوناته أو قوانينه التي تقوم عليها الممارسات المتأصلة التي تعبر عن الأغراض الإجتماعية الحيوية.

وفي هذا الإطار يمكن إجمال أهم مكونات الثقافة بالآتي:

اللغة:

تعد اللغة مضمون الهوية الثقافية ومخزونها الفكري والعاطفي، فهي سبيل مهم وخطير لتكوين الإدراك العقلي والحسي أو لتغييره، فالناحية الفكرية للغة تتجلى في تراكيبها ونوعية جملها، فشكل الجملة مرتبط دائما بضرب معين من التفكير.

القيم:

تمثل القيم موجهات سلوك الإنسان، التي تأتي من خبراته العملية منذ تنشئته، و يعرفها وليام ايكهارت بأنها (هدف أو مستوى قياسي للحكم على الأشياء حيث ينظر لها داخل الثقافة بإعتبارها مسائل مرغوب فيها) السمهوري وسعادة، (1997:403) إذ من المستحيل أن يحتفظ أي مجتمع بتماسكه وإستمراره ما لم يشترك أعضاؤه بقيم معينة تسود بينهم، وبخاصة تلك القيم المركزية التي تعطي للثقافة طابعاً معيناً يميزها عن غيرها. **(جلال، 100:1984)**

المعتقدات:

يعرف قاموس Webster (666:1986) المعتقد بأنه "شيء ما يتم تعلمه و إعتناقه، كحقيقة يدعمها ويرسخها معلم أو مدرسه أو طائفة". وتشير دراسات Durkheim على أن أبناء الطبقات الإجتماعية المختلفة يختلفون في معتقداتهم وإتجاهاتهم ليصبح لديهم ثقافات مختلفة

(جلال، 44:1984).

الدين:

تشكل الأديان عقائد راسخة جداً ومؤثرة في حياة المجتمعات، وغالبا ما تشكل القاعدة المعرفية لها. فالدين يقدم رؤية شمولية تجيب على الأسئلة النهائية المتعلقة بالكون والحياة والإنسان، وهو نظام معرفي متميز يؤثر في المجالات المعرفية والعلوم المتخصصة كافة، والمعتقدات الأخرى كافة.

(ملكاوي، 32:2000)

وعلى أساس ذلك تجمع الدراسات على أن الثقافة تؤثر في تصرفات الأفراد، وهي تمثل الأبعاد التي تنتشر فيها وتتخللها ومنها:

2-1-4البعد الاجتماعي:

يتمثل في مختلف السلوكيات التي يقوم بها الأفراد، لذا يمكن إعتبار هذا البعد من الأبعاد الأكثر تفسيراً لثقافة العاملين، والذي تم إستخدامه ضمن هذه الدراسة وفق ما تم تحديده من الباحثHofstede أبرز القيم الثقافية ذات البعد الإجتماعي. **(Amat & et.al..2000:4)**

أولا: الفردية او الجماعيه: Individualism

يؤدي إندماج الأفراد في المجتمعات الفردية الى التركيز على الإنجازات الشخصية وزيادة الدفاع عن حقوقهم وحقوق أسرهم وإختيار إنتماءاتهم وفي المقابل , يتصرف الأفراد في المجتمعات الجماعية , كأعضاء في مجموعة أو منظمة متماسكة ومستمرة مدى الحياة ("كلمة جماعية في هذا المعنى ليس لها معنى سياسي، فهي تشير الى المجموعة وليس الى الدولة ")

وبموجب دراسة أجراها " Hofested. 1991" تبين أن القيم الثقافية في بريطانيا تشجع الفردية على المستوى الكلي داخل الأسرة أو منظمات الأعمال بحيث يهتم الفرد بمراعاة مصالحه الخاصة بدلاً من المصلحة العامه، وتبين الميل نحو الثقافة الفردية في ألمانيا إذ وجد زيادة في تركيز الأفراد على الإنجازات الشخصية والحقوق الفردية، فهم يتوقعون أن يحصلو من الأعمال التي يقومون بها على إحتياجاتهم الخاصة.

أما في اليابان، فإن مؤشر الفردية منخفض نسبياً إذ تبين ميل الأفراد للعمل ضمن مجموعات بدلاً من إستخدام الفردية ما ينعكس ذلك على نظام إتخاذ القرارات في مؤسسات الأعمال وعلى سلوكهم في حياتهم اليومية ،مثل التسوق والرحلات والسفر.

ثانيا: فارق القوى. Power distance.

فارق القوى: هو مدى توقع وقبول الأعضاء الأقل سلطة في المنظمات والمؤسسات للتوزيع غير المتكافئ في السلطة بين العاملين، إذ تتوقع الثقافات التي يكون فارق القوى فيها منخفضاً تقبل الأفراد علاقات القوة التي تكون أكثر إستشارية أو ديمقراطية، فيزداد ببعضهم البعض كأشخاص متكافئين بغض النظر عن مكانتهم الرسمية، والمرؤوسون هم أكثر إرتباطاً مع صناعة القرارات الخاصة بمن هم في السلطة وينتقدون هذه العملية ويطالبون بالحق في المشاركة في ذلك وفي الثقافات التي يكون فيها فارق القوى مرتفع يقبل الأشخاص الأقل قوة بعلاقات القوة التي تكون أكثر إستبداداً ويعترف المرؤوسون بقوة الأخرين إستناداً الى وضعهم في بعض المناصب الهرمية الرسمية، ولذلك فان مؤشر فارق القوى الذي يعرفه هوفستد ،لا يعكس إختلافاً موضوعياً في توزيع القوة ،ولكن يعكس كيفية تعامل الأشخاص مع فوارق السلطة.

وبموجب دراسة Hofested (1991) تبين أن فارق القوى (مسافة السلطة) في المملكة المتحدة منخفضة الى حد معقول على المستوى الكلي يظهر ذلك بعده طرق مثل التشريعات التي تحمى الأقلية العرقية نسبياً بين الرؤساء والمرؤوسين داخل المكتب وتتجسد في قليل من الرسمية، وكذلك الحال في ألمانيا فمسافة السلطة منخفضة نسبياً لأن ألمانيا ليس لديها فجوة بين الأغنياء والفقراء، ولكن لديها إيمان قوى في المساواة لكل مواطن ،وبذلك فإن الألمان لديهم فرصة للنهوض في المجتمع.

أمافي اليابان درجة هذا البعد مرتفعة نسبياً،وحيث أن الثقافة اليابانية معروفة بطبيعتها الهرمية ويشبه ما هو متوقع بين الثقافات الآسيوية والمجتمع يميل لإظهار الهيكل الهرمي بأفضل

مظهر من خلال المهنية،وفي أماكن العمل يظهر إرتفاع فارق القوى من خلال مركزية القرار وتركيز السلطة والرئيس المثالي،هو الذي يكون مستبد أو زعيم روحي.

ثالثا: تجنب عدم التأكد. Uncertainity Avoidance

تحمل المجتمع لعدم اليقين والغموض، وهذا المؤشر يعكس مدى سعي أعضاء المجتمع للتعامل مع المجهول من خلال تقليل عدم اليقين، ويميل الناس في الثقافات التي تتمتع بدرجة عالية من تجنب عدم اليقين الى أن يكونوا أكثر عاطفية، وهم يحاولون الحد من حدوث الظروف غير المعروفة وغير العادية والمضي قدما مع التغيرات تدريجياً من خلال تخطيط وتنفيذ القواعد والقوانين واللوائح التنظيمية، وفي المقابل يقبل الناس في الثقافات ذات المستوى المنخفض من تجنب عدم اليقين المواقف غير المنظمة أو البيئات المتغيرة ،ويشعرون بالراحة حيالها ويسعون لتكون لديهم قواعد قليلة بقدر الإمكان.

وبموجب دراسة أجراها (Hofested. 1991)

تبين أن درجة هذه القيمة الثقافية منخفضة جداً، وهذا يعني أن الثقافة البريطانية مفتوحة نسبياً لأخذ المخاطر والتعامل مع التغيير على المستوى الكلي، يظهر ذلك من خلال التنقيح المستمر للقوانين والهياكل الحكومية.

كذلك في ألمانيا فان المؤشر عالي نسبياً و إرتفع هذا المؤشر بعد دمج ألمانيا الشرقية مع ألمانيا الغربية وقبل ذلك نتيجة للخسائر التي تكبدتها ألمانيا في الحرب العالمية الثانية، فأصبحت الشركات لايوجد لديها أي إمكانية للمخاطرة، أما في اليابان فان المؤشر عالي جداً ويرجع ذلك إلى صرامة العادات والتقاليد وإعتبارها ركيزة أساسية من منطلق ديني وتماشيا مع ما كان يعتقده الأجداد والسلف.

رابعا: التوجه بالانجاز او التوجه بالعلاقات .Masculinity

تكمن قيم الثقافات الذكورية في المنافسة والحزم والمادية والطموح والقوة , في حين ان الثقافات الانثوية يزداد التركيز فيها على العلاقات ونوعية الحياة مع التأكيد على التواضع والرعاية.

وبموجب دراسة أجراها " Hofested. 1991" تبين أن درجة هذا البعد متوسطة الى حد ما في كل من المملكة المتحدة وألمانيا وذلك يعكس حقيقة أن المجتمع البريطاني وثقافته تهدف الى تحقيق المساواة بين الجنسين.أما المجتمع الألماني يهتم أيضاً بالمرأة ويعمل على تحقيق المساواة بين الجنسيين.

وفي اليابان فأن درجة هذا البعد عالي جداً وذلك نتيجة رفض اليابانيين أن يكون إصدار الاوامر لهم من قبل المرأة وكذلك كون من خصائص المجتمع الياباني الرجولة ولوجود مستويات عالية من القدرة التنافسية والنجاحات المادية وتحقيق الاعمال بدلاً من الحفاظ على البيئة.

جدول (1-2)

تصنيف هوفستد للقيم الثقافيه

القيمه الثقافية	المعدل العالمي لمعايير هوفستد	معدل تصنيف هوفستد للاداره العربية
الفرديه	64	38 منخفضه
فارق القوى	55	80 مرتفع
تجنب عدم التاكد	43	68 مرتفع
التوجه بالإنجاز	50	52 مرتفعه قليلا

الجدول من إعداد الباحث إعتمادا على تصنيف هوفستد للإدارة العربية والعالمية. (hofested.1991)

يختلف الأفراد فيما بينهم في إ ستخدامهم لأنماط التفكير التي إعتادو أن يتعاملوا بها مع المعلومات المتاحه حيال المشكلات والمواقف التي يواجهونها، وقد يصل ذلك الإختلاف إلى مستوى المجموعات داخل المجتمع الواحد، أو بين المجتمعات بأسرها نسبياً، فالفكر لا ينطلق عموما من فراغ في بناء منهجه ووضع تصوراته ورؤيته. ولا يعتمد الخيال في صياغه أحكامه ومواقفه ولا يبدأ من العدم في تحديد أهدافه ولكنه في كل ذلك يصدر عن إطار معرفي يترك بصماته بشكل أو آخر عليه (منجود، 2000 :329) والتي تؤثر بطريقه مباشره في منهجيه تفكيره، وتحدد أنماط سلوكياته ونشاطه العقلي (ملكاوي، 2000 :30) وبذلك فان قيمة نمط فكري، تنبع من قدرته على الإتساق مع المبادئ الأساسية للنظم الثقافية والإجتماعية التي يولد منها.

وفي هذا الإطار وجد Hofstede، أن هناك إختلافات شاملة بين التوليفة الثقافية للدول التي درسها بما يعزز كون أنظمه الثقافة مختلفة دولياً، و بالتالي فإن نمط التفكير مختلف دولياً لأن إحدى مكوناته المعرفيه الأساسية مختلفه دولياً، ومن جانب آخر فإن تأثير هذه القيم على الفكر العلمي يؤدي دور أساسياً في تكوينه وقولبته في الجانب النظري والتطبيقي على حد سواء، وهو ما يترجمه (Gray.1988) من خلال تحديد القيم المحاسبيه لمعرفه أساسها الثقافي وفق أبعاد Hofstede للثقافة , وبالتالي تصنيف البيانات محاسبياً وفق إطارها الثقافي فقد حدد Gray أربع قيم محاسبية (Gray & Redbaugh.1997: 74)

2-1-5الممارسات المحاسبية Accounting practices

1-المهنية مقابل السيطرة القانونية: Professionalism versus statutory control

وقد عرف (Gray, 1988 P.8) المهنية بأنها: تفضيل ممارسة الحكم المهني والحفاظ على التنظيم الذاتي للمهنة بدلاً من الإلتزام بالمتطلبات القانونية الإلزامية والرقابة القانونية ويمكن تعريف المهنيه على مستويين.

على المستوى الفردي القانوني: إصدار الأحكام المهنية المتعلقة بالحكم الذاتي والمتعلقة بالمؤسسات المهنية والتنظيمية، وتعتبر المهنية بعدا أساسيا للقيم المحاسبية, فهناك حاجة لدى المحاسبين لإصدار الأحكام المهنية التي تتعلق بالتقييم ومختلف جوانب الإفصاح في القوائم المالية.

ويفضل قياس المهنية لدى الإدارة التي تقوم بإتخاذ القرارات الإدارية والعاملين القائمين بقياس وإيصال المعلومات للمستثمرين من خلال إلتزامها بأهداف المنظمة، وكذلك إلتزامها بالقوانين والتعليمات الصادرة وهناك تفاوت بين دول العالم المختلفة حول إصدار هذه الأحكام المهنية وذلك لوجود عدة عوامل مختلفة بما في ذلك المتطلبات القانونية والنظامية والممارسة المهنية السائدة. (Belkaoui 1990),(Belkaoui 1995)

وعلى المستوى التنظيمي وتطوير الهيئات المهنية وتطوير المحاسبين، فإن الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة تمتلك درجة كبيرة من الحكم الذاتي والتنظيم الذاتي أكثر من دول القارة الاوروبية.

ولضمان مستوى رفيع من المهنية في العمل المحاسبي أسست المملكة المتحدة تنظيماً خاصاً يقوم على أساس رؤية حقيقة وعادلة وفق ما يتطلبه الحكم المهني وتطبيق المعايير المحاسبية ونظراً لوجود النزعة الفردية العالية في ألمانيا وسيادة اللامركزية يرى العاملون ضرورة الإمتثال للقواعد وإحترام سرية منظمة الأعمال كمؤشر هام للمهنية.

ونظراً لقوة التدخل الحكومي في اليابان وإتساع فارق القوى في التسلسل الهرمي يوضح ذلك السيطرة القانونية للدولة، كما أن الجهات الحكومية تتحكم في الأعمال التجارية ،وهناك عوامل أخرى مثل إنخفاض الفردية وإرتفاع فارق القوى، وتجنب عدم التأكد عالي كل ذلك يسير بوضوح الى أن السيطرة القانونية عالية جدا والمهنية منخفضة.(Gray, 1988)

2-الثبات مقابل المرونة Uniformity versus Flexibility

عرف (Gray, 1988. P.8) الثبات بأنه تفضيل إستخدام ممارسات محاسبية متماثلة بين الشركات والإستمرار على الممارسات لفترة من الزمن على عكس المرونة التي تستخدم وفقاً للظروف الخاصة بالشركات الفردية. ويتكون هذا البعد من عنصرين الثبات الزمني في الممارسات المحاسبية والتوحيد في تطبيق السياسات المحاسبية والقواعد بين الشركات.

وهناك تباين بين التوحيد في تطبيق السياسات المحاسبية بين الشركات في البلد الواحد وبين الشركات في البلدان المختلفة ،ففي فرنسا مثلا كان هناك تخطيط من الدولة على إيجاد خطة محاسبية موحدة على العكس من الممارسات في المملكة المتحدة والولايات المتحدة حيث هناك مرونة في إعتماد وإتباع السياسات المحاسبية، وفي ألمانيا مع إرتفاع بالفردية، ووجود فارق قوى متوسط وتجنب عدم التأكد عالي،فأن هناك ثبات منخفض في النظام المحاسبي الألماني، وقد تطلب ذلك وجود بعض الأنظمة إلا أنه يتطلب من المحاسبين إستخدام حكمهم المهني.

ومع وجود فردية عالية وفارق قوى متوسط وتجنب عدم تأكد مرتفع كل ذلك من شأنه أن يضع ألمانيا على مستوى متوسط منخفض في الثبات مقابل المرونة أما الشعب الياباني فهو يفضل ثقافة واضحة والتقييد القانوني من أجل توضيح واجبهم والوضع الإجتماعي،وهذا يؤدي إلى مرونة

أقل في الممارسات المحاسبية، وقوة القوانين المحاسبية المكتوبة اليابان تفضل إتباع قواعد ومعايير صارمة وأقل عرضه للمخاطر في ممارسة الأعمال التجارية، وبذلك فإن ثقافة اليابان هي الثبات ومعارضة المرونة.(Gray, 1988)

3- التحفظ مقابل التفاؤل: Conservatism

التحفظ عرفه (Gray, 1988) بأنه: تفضيل إتباع منهج حذر للقياس وللتعامل مع عدم التأكد للأحداث المستقبلية بدلاً من إتباع منهج أكثر تفاؤلاً والمخاطرة والتحفظ يعني توقع الخسائر والإعتراف بها وعدم الإعتراف بالمكاسب إلا بعد تحقيقها، والتحفظ من المفاهيم الأساسية للمحاسبة والأكثر قدما وربما يكون هو المبدأ الأكثر إنتشاراً في التقييم المحاسبي.

مفهوم التحفظ المحاسبي:

يستخدم مصطلح التحفظ المحاسبي بشكل عام ليعني أنه يجب التقرير عن القيم الأقل للموجودات والإيرادات قدر الإمكان، والقيم الأعلى للإلتزامات والمصاريف، وهذا يعني أيضاً تعجيل الإعتراف بالمصاريف، وتأجيل الإعتراف بالإيرادات، وعليه يفضل تقييم الموجودات بقيم أقل، وإحتساب الدخل الذي يؤدي إلى أقل قيمة من بين مجموعة بدائل متاحة (ياسين، 2008).

ويرى البعض أن التحفظ المحاسبي: هو تفضيل المحاسب للطرق التي تؤدي إلى التقرير عن القيم الأقل لحقوق الملكية (Smith & Skousen, 1987) والبعض يفسرها بوجود شهرة للشركة غير معلن عنها؛ بحيث يعمل التحفظ المحاسبي على تخفيض القيمة الدفترية للأصول نسبة إلى قيمتها السوقية(Beaver& Ryan, 2005)، ويفسر (Basu, 1997) التحفظ على إنه إستجابة الأرباح للأخبار السيئة بشكل أسرع من إستجابتها للأخبار الجيدة، حيث أن الأخبار الجيدة تتطلب درجة أعلى من التحقق من قبل المحاسبين.

تفسيرات التحفظ المحاسبي:

ميز (ياسين، 2008؛ Watts, 2003) بين أربع تفسيرات للتحفظ المحاسبي هي: **التفسير التعاقدي** للتحفظ: ويعتبر التفسير التعاقدي من أقدم تفسيرات التحفظ المحاسبي، فهناك العديد من الأطراف التي تهتم بعمل الشركة، والتي تسعى إلى تحقيق مصالحها من بينها المساهمين والمقرضين، والذين يسعون إلى ضمان مصالحهم من خلال التحفظ المحاسبي، حيث يضمن التحفظ المحاسبي للمساهمين إستمرارية الأرباح في المستقبل وجودتها، ويوفر للدائنين ضماناً أكبر على سداد الإلتزامات، كما يحد من إستغلال الإدارة لتحقيق مصالح شخصية على حساب المساهمين والدائنين، تفسير آخر للتحفظ المحاسبي وهو **تفسير المقاضاة:** إذ أن المدراء يميلون للتحفظ في الإعلان عن الأرباح والقيم العليا للأصول لتجنب تعرضهم للتقاضي من قبل الأطراف التي تعتمد على المعلومات المحاسبية في إتخاذ قراراتها الإستثمارية إذا ما فشلت تقديرات الإدارة للأرباح. والتفسير الثالث للتحفظ المحاسبي هو **التفسير الضريبي:** إذ تؤثر الطرق المحاسبية المستخدمة على الدخل المعلن عنه والذي يؤثر بدوره على قيمة الضريبة،لذا فإن بعض قوانين الضرائب تساهم في زيادة أو تخفيض التحفظ المحاسبي، فمثلاً على الرغم من أن طريقة القسط المتناقص في الإعتراف بالإستهلاك تساهم في دعم التحفظ المحاسبي، إلا أن نادراً ما تقرها من قوانين الضرائب، التفسير الأخير للتحفظ المحاسبي، هو **التفسير التنظيمي:** حيث أن لتنظيم الأسواق المالية والتعاملات المالية، أثر مباشر على طبيعية الإفصاح المحاسبي، وذلك من خلال التعليمات ومتطلبات الإفصاح التي أقرتها هيئات الأوراق المالية، والتي كان لها دور في توجيه التحفظ المحاسبي.

العامل الذي يجعل المملكة المتحدة أقل تحفظاً هو النظام القانوني، كذلك التركيز على الإنجاز الفردي من المرجح أن يعزز إتباع منهج أقل تحفظا في القياس المحاسبي، والنظام القانوني

له تأثير كبير في بريطانيا لكي يكون هناك تفاؤل، وكذلك التوجه بالإنجاز عالي وإنخفاض تجنب عدم التأكد ببيئتهم، يعتبر بلد غير متحفظ.

في ألمانيا مطلوب من جميع الشركات إتباع مجموعة موحدة من القواعد لإعداد التقارير المالية السنوية. وبالتالي تستند على القانون وهنالك تجنب عدم تأكد عالي يدفع بهم نحو التحفظ على الرغم من أن لديها درجة عالية من الفردية وفارق قوى كبير.

وتتأثر القيم المحاسبية في اليابان إلى حد كبير بنسبه منخفضة من الفردية وفارق قوى كبير لذلك يستند النظام المحاسبي الياباني على المفاهيم الحكيمة والمحافظة وهو الامر الذي تتطلبه المعايير المحاسبية.

4-الشفافية مقابل السرية: transparency Versus Secrecy

تعرف الشفافية بأنها الكشف الكامل عن الصورة المالية الحقيقية للشركة و تتطلب الشفافية أن تعكس البيانات المالية واقع الشركة، فإنخفاض الإفصاح هو مؤشر للسرية..

كما عرف Gray السرية على أنها منهج حذر في الإفصاح عن المعلومات المحاسبية معتبراً أنها سمة أساسية للمحاسبة التي تنبع من تأثير الإدارة على كمية المعلومات المفصح عنها للمستخدمين الخارجيين وكذلك فان زيادة الحذر يسود في منظمات الأعمال التي تحرص على كشف الحد الأدنى من المعلومات في بياناتها المالية.

تزايدت الحاجة إلى الإفصاح عن الشفافية نتيجة الأزمات التي مر بها العالم والإنهيارات التي تعرضت لها بعض الشركات العالمية العملاقة، فعلى سبيل المثال أشار تقرير اللجنة المنبثقة عن الكونجرس الأمريكي للتحقيق في أسباب إنهيار شركة Enron ،أن أحد أهم أسباب هذا الإنهيار يعود إلى قصور الإفصاح عن العمليات المتبادلة بين هذه الشركة وشركات الإستثمار من جهة وتواطؤ شركة التدقيق Anderson من جهة أخرى. (Alkhafaji, 2003)كما إكتسب موضوع

الشفافية و الإفصاح المزيد من الإهتمام بعد تزايد الدور الإقتصادي لأسواق المال لجعل التعامل في هذه الأسواق أكثر عدالة لتوفيره فرصا متكافئة للمستثمرين في الحصول على المعلومات، وهذا بدوره يوفر مناخا إستثماريا ملائما ويزيد من فرصة نمو وإزدهار وإستمرارية السوق المالي (الشيرازي، 1990، 322)، إذ تعد التقارير المالية المنشورة مصدراً هاماً للمعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات (مطر، 2003).

ومن زاوية الدراسات المالية تعني الشفافية توفير المعلومات لغرض حماية مستقبل المساهمين ولجعل المجتمع يعترف بأن المنظمة قادرة على الإيفاء بإلتزاماتها. (Japan Committee, 2001, 8).

وتعد الشفافية دعامة هامة لضمان العدالة والنزاهة والثقة في إجراءات إدارة المنظمات وإدارة أفرادها وإتخاذ القرارات الرشيدة، حيث تؤمن توصيل معلومات واضحة و صحيحة ووافية إلى كل الأطراف المستفيدة (خوري، 2003).

وتنظر الأسواق المالية إلى الشفافية على أنها الإتجاه السائد لتنظيم الإفصاح المحاسبي بقدر تعلق الأمر بالمستثمرين والأطراف المستفيدة كافة (Riley, 2006)، فالشفافية إذن هي النظام و الإجراءات العملية لتوفير مستلزمات الإفصاح عن النشاطات والإجراءات والأهداف والنتائج، كما أن هناك ترابطاً وثيقاً بين الشفافية والإفصاح إلى درجة قد يصعب التمييز بينهما (عواد، 2009).

ويؤكد (Gregory & Linen, 2003, 205) على أنه كلما زادت درجة الشفافية كلما زادت درجة إحساس المستثمرين بوجود المساواة والعدالة في الأسواق المالية، وكلما إزدادت أيضا درجة ترحيب أولئك المستثمرين بتقديم رؤوس الأموال.

والشفافية بمعنى وضوح سياسات الإدارة تساعد على تحسين القابلية للتنبؤ بواقع الحال المالي مستقبلاً، مما يؤدي إلى كفاءة القرارات المستقبلية خاصة إذا تمكنت الإدارة من تبرير وجهات نظرها

وإفتراضاتها المستقبلية. ويرى (Glenn, 1999, 240) أنه لتعزيز الشفافية يتطلب أن يتم فحص الأفعال والقرارات من قبل جهات مختلفة لمساءلة الإدارة، إذ يعد ذلك بمثابة المنبه عند إتباع الإدارة سياسة الإختباء وعدم الوضوح والتضليل بدلاً من الإفصاح والشفافية والوضوح.

وكشفت دراسة (Ferguson, Lam & Lee, 2002) عن أن الشفافية في الإفصاح لا تؤثر بشكل إيجابي على ثقة المستثمرين في السوق المالي فحسب، بل تشجع الشركات أيضا على إصدار أوراق مالية جديدة.

ويعني الإفصاح بشكل عام بيان الشيء من أجل أن يكون معروفاً وواضحاً، ومن هنا يشكل إفصاح المنظمة عن المعلومات حماية للمستثمر العادي والأطراف الأخرى من التضليل، إضافة إلى تقليل مخاطر الإستثمار (خلفاوي، 2008). ويتحدد مستوى الإفصاح المناسب برأي (Walk & Dodd, 2001, 55) حسب مجموعة من العوامل منها الشخص الذي يستخدم المعلومة والغرض من إستخدامها، وأن مفهوم الإفصاح المثالي أو الكامل أصبح شيئا من الماضي ليحل محله في عصرنا الحاضر مفهوم الإفصاح الواقعي أو المناسب.

وأثبتت دراسة (Castellano, 2002) أن حرص المنظمة على توفير إفصاح طوعي أو إختياري بالإضافة إلى الإفصاح الإلزامي أو الإجباري يعزز ثقة الجمهور بالمنظمة وعدالة قوائمها المالية وينعكس على سمعتها وقيمتها السوقية وبالتالي على أسعار سهمها في السوق المالي، كما بيَن (Prowse, 1997) في دراسته أن الإفصاح الإختياري الموفر في البيانات المالية للشركات المساهمة يعمل على توفير عنصر الكفاءة للسوق المالي، ويساعد على تخفيض درجة المخاطر المحيطة بالإستثمارات.

وفي إطار الربط بين القيم الثقافية ل Hofstede والقيم المحاسبية ل Gray، نجد أن التكوين الفكري والتطبيقي المحاسبي مختلف فيما بين البيئات الدولية بسبب الإختلاف الثقافي كالأتي (Gray & radebagh.1997:76-79).

إن سيادة المهنة في شركة ما، يعني أن توليفتها الثقافية هي فردية عالية , مع تجنب عدم تأكد ضعيف مع ميل ضعيف لإستخدام السلطة وحب للظهور عال , وعكس ذلك تماماً لو كانت المحاسبة في شركة تسيطر عليها الحكومة أو القانون. فالمهنية ترتبط بالفردية كونها تحتاج لعلاقات إجتماعية ضعيفة بحيث يتصرف كل فرد او مجموعة بشكل مستقل.

إن الشركة التي تسود تطبيقاتها المحاسبية، سمة التحفظ العالية يعني ذلك أن توليفتها الثقافية تعكس ميلاً قوياً لتجنب عدم التأكد وتوجه بالإنجاز ضعيف , وإرتباط عال مع الجماعية و ترتبط السرية بالتحفظ لذا فهناك علاقة قوية بين السرية , وتجنب عدم التأكد،

لأن المدير يحاول دائما كتمان مصادره في تقاريره المالية منعاً لمعرفة خصومه لخصوصيات الوحدة، مما يتطلب الدخول معهم في معارك تنافسيه.وهناك علاقة قوية بين السرية والميل القوي لإستخدام السلطة، لأن الإدارة ذات التوجهات البيروقراطية ،تحاول إبقاء جميع المعلومات لديها لتركيز القوه بيديها حصراً ،وهناك إرتباط قوي بين السرية والجماعية وكذلك حب الظهور، وبما أن المهنة المحاسبية تعد إحدى التنظيمات الإجتماعية التي تمارس دوراً إجتماعياً خدمياً هادفاً بمعنى أن تستجيب لحاجات المجتمع ومتغيراته، وأن تعكس الظروف الإقتصادية والقانونية والسياسية والإجتماعية داخل نشاطها العلمي والمهني، وأن جدواها تعتمد على قدراتها في أن تعكس مثل هذه الظروف (Mueller.1983:61).

لذا فإن وضوح ملامح التطبيقات العملية للمهنة يعتمد على قدرتها في إبراز هوية ثقافة المجتمع ذات الإرتباط الوثيق ببيئتها.

حالات من شركات تستخدم ثقافات مختلفة.

الولايات المتحده الأمريكية متعددة الثقافات وتتكون الشركات فيها من جنسيات وأصول مختلفة ويعني ذلك وجود طرق تفكير مختلفة، أما الشركات في اليابان فيكون تنظيمها أساساً من اليابانيين وجميعهم لديهم نفس الخلفية ونفس طرق التفكير ونفس اللغة وتعتبر واحدة من مهارات الإتصال في اليابان.(Peng Luo, 2007)

تتمتع الشركات في الولايات المتحدة الأمريكية بدرجة عالية جداً من الفردية ومساهمة الفرد هامة جداً،وترتبط بأهداف المؤسسة ، فالفردية مثلاً في شركة Apple أدت الى أن يكون هناك دوافع فردية لدى الأفراد للإبداع والإبتكار وإجراء الصفقات المربحة عن طريق إتخاذ القرارات السريعة من أدنى مستوى إداري دون الرجوع للإداره العليا، وأدى ذلك الى نمو ونجاح الشركة بسرعة هائلة . (Peng Luo, 2007)

ومن مميزات الفردية السرعة في إتخاذ القرارات و إقتناص الفرص، ومن مساوئها أنها تكون أحياناً عديمة الجدوى، وقد تؤدي الى وقوع خسائر فادحة إذا ماتم إتخاذ هذه القرارات الفردية من قبل أشخاص لايملكون الخبرة الطويلة والنظرة الثاقبة للمستقبل.

وفي اليابان فأن الفردية فيها منخفضة جداً ومساهمة الفرد تأتي من خلال المجموعة التي تعمل على تحقيق الأهداف المخطط لها، وبعكس ذلك فأن مساهمة الفرد ليس لها معنى، الإ أن نجاح الشركات في اليابان يثبت أيظاً أن الجماعية لها دور إيجابي، وبذلك فأن إتخاذ القرارات في الولايات المتحدة يكون سريعاً، والرئيس يعطي صلاحية لموظفيه لإتخاذ بعض القرارت، وفي اليابان يمر إتخاذ القرارات في مراحل على طول التسلسل الهرمي في الشركات ،وتكون هذه القرارات حذرة

جداً ومتحفظة وبطيئة ومراحل إتخاذ القرارات تكون من خلال الإجتماعات، وهذا يقلل من الخطأ و يجلب الإتساق على جميع المستويات.(Peng Luo, 2007)

الشركات في الولايات المتحدة الأمريكية لديها تجنب عدم تأكد منخفض بحيث تسعى لتحقيق أهدافها ولو كانت إحتمالية نجاحها من 50 الى 70 %، فإنها تغامر وتسعى لتحقيق النجاح بنسبة 100 %، وبذلك فهي تقبل تحمل مخاطر بنسبة مرتفعة، أما الشركات اليابانية فإن لديها تجنب عدم تأكد عالي بحيث لو أن هنالك أهدافاً معينة، وتشير القراءات الأولية إن إحتمالية تحقيقها 100 % فإنها لاتقبل على تنفيذ هذه الأهداف إلا بعد التأكد وإجراء الدراسات اللازمة. (Peng Luo, 2007)

2-2 الدراسات السابقة

2-2-1 الدراسات العربية

1-دراسه (غطاس 2008) دور المتغيرات البيئيه في تطوير الأبعاد المحاسبيه المؤثره في جذب الإستثمار الأجنبي.

هدفت هذه الدراسة إلى حصر المتغيرات البيئية المعاصره المؤثرة في مجتمعاتنا العربية على عملية إصدار المعايير المحاسبية، وتقويم مدى التوافق الحادث بينهما، وإقتراح كيفية محددة لإحداث قدر ملائم من هذا التوافق تحقيقا لمصداقية القوائم المالية، وهذه المتغيرات هي الأبعاد الثقافية والتأثيرات الخارجية والقيم الإجتماعية ، وتم إجراء هذه الدراسة في مصر .

وقد توصل الباحث إلى عدم تأييد التوحيد المحاسبي الإقليمي، وكذلك الترجمة شبه الحرفية للمعايير الدولية، وإقترح (كبديل لذلك) ضرورة إتباع إستراتيجية تخلط بين بناء وإستيراد المعايير في ضوء المتغيرات البيئية المحلية المدروسة آثارها، (مع تطبيق ذلك على المعايير المحاسبية المصرية)، ويراعى بالإضافة إلى ذلك التصميم الملائم للإجراءات والممارسات المحاسبية بما يتفق والمتغيرات المجتمعية، وينعكس إيجابا على مصداقية القوائم المالية لدى المستثمر الاجنبي.

2- دراسة الشجيري (2011) دور ألابعاد الثقافيه للمجتمع في تشكيل ملامح التطبيقات المحاسبيه المقبوله. دراسه ميدانيه لآراء عينه من المحاسبين والمدققين العاملين في البيئه العراقيه.

هدفت هذه الدراسة الى بيان طبيعة الأبعاد الثقافية للمجتمع العراقي والتطبقات المحاسبية المقبوله، وإلى بيان مدى توافق التطبيقات المحاسبية القائمة في المجتمع العراقي مع الأبعاد الثقافية له،وكانت متغيرات الدراسة هي البعد الإجتماعي والبعد الإقتصادي والبعد السياسي والقانوني.

وتوصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج التي تدعم فرضية البحث الرئيسية، ومن خلالها فرضياتها الفرعية إذ حصل البعد الإجتماعي على ما نسبته 97.57% من نسبة تفسير التطبيقات المحاسبية المقبولة في العراق، فيما كان البعد الاقتصادي يفسر ما نسبته 47.9% وتلاه البعد السياسي والقانوني بنسبة تفسير بلغت 36.5%. وهو مايعني ان الأبعاد الثقافية للمجتمع العراقي ذات تأثير معنوي في التطبيقات المحاسبية المقبولة و السائدة فيه.

3- دراسة سلمان وأخرون (2012)

دور الثقافة في تطوير التطبيقات المحاسبية.

هدفت هذه الدراسة الى قياس دور الثقافة في تطوير التطبيقات والممارسات المحاسبية في البيئة العراقية، بإستخدام نموذج Hofstede (1980) للأبعاد الثقافية ونموذج Gray(1988) للممارسات المحاسبية،وكانت متغيرات الدراسة هي الفردية مقابل الجماعية وفارق القوى وتجنب عدم التأكد والتوجه بالإنجاز مقابل التوجه بالعلاقات وكذلك الممارسات المحاسبية المهنية والثبات والتحفظ والشفافية .

وتوصلت الى:

1- أن عدم أخذ الأبعاد الثقافية والإجتماعية بعين الإعتبار لأي مجتمع عند صياغة قواعد ومعاييرمحاسبية مستوحاه من المعايير الدولية سيكون بمثابة نسخة حرفية مترجمة عنها.

2- ان القيم الإجتماعية تتحدد من خلال عوامل بيئية منبثقة من مؤثرات خارجية كالثروات الطبيعية التي يمتلكها البلد وطبيعة مكوث الإستعمار فيه.

3- للقيم الإجتماعية دور في تحديد التطبيقات المحاسبية من خلال معايير محاسبية محلية ناشئة من تلك القيم ويرتبط تغيرها بتغير تلك القيم.

ومن توصياتها :

1- أهمية دراسة الأبعاد الثقافية والإجتماعية لأي بلد عند صياغة معيير محلية محاسبية

.

2- الحد من المرونة المتاحة في المعايير الدولية وذلك بتحديد الخيارات الملائمة لبيئة المجتمع عند إصدار معايير محلية محاسبية تكون منسجمة مع المعايير الدولية ولا تتقاطع مع القيم الإجتماعية والبيئية.

2-2-2 الدراسات الاجنبيه

1- دراسة (Hofstede.1980)

Culture's consequences: International differences in work- related values

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن العناصر الهيكلية للثقافة، وخاصة تلك التي تؤثر بشدة على سلوك الأفراد داخل منظمات الأعمال، وتعتبر هذه الدراسة واحدة من أوسع الدراسات الإستقصائية الشاملة حيث تم جمع البيانات حول القيم الثقافية للعاملين في شركة متعددة الجنسيات والمنتشرة في خمسين بلداً.

وتوصلت هذه الدراسة الى أن هناك أربعة قيم ثقافية هي التي تؤثر على سلوك الأفراد في منظمات الأعمال وهي:

1- الفردية مقابل الجماعية.

2- فارق القوى (مسافة السلطة).

3- تجنب عدم التأكد.

4- التوجه بالإنجاز مقابل التوجه بالعلاقات (الصفات الذكورية والصفات الأنثوية).

2- دراسة (Gray, 1988)

Towards a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally.

نحو نظرية التأثير الثقافي على تطوير أنظمة المحاسبة دوليا.

هدفت هذه الدراسة الى دراسة تأثير الثقافة على تطوير أنظمة المحاسبة ،وإعتمد Gray على الأبحاث السابقة التي أظهرت أن هنالك أنماط مختلفة للمحاسبة، وذلك بسبب إختلاف الثقافات وعمل على تطور أنظمة وطنية لإعداد التقارير المالية للشركات، وإعتمد على الأبعاد الثقافية التي وضعها Hofstede وقام بتحديد الممارسات المحاسبية التي تتأثر بإختلاف الثقافة وهذه الممارسات هي:

1- المهنية مقابل السيطرة القانونية   وتتمثل في السلطة

2- الثبات مقابل المرونة   وتتمثل في التطبيق

3- التحفظ مقابل التفاؤل   وتتمثل في القياس

4- الشفافية مقابل السرية   وتتمثل في الإفصاح

وإن هذا البحث إستكشافي ويخضع الى الإختبارات التجريبية والتحقق.

3- دراسه سعيد العسكري واخرون 2008

Culture and accounting practices in Turkey

الثقافه والممارسات المحاسبيه في تركيا

تبحث هذه الدراسه أثر القيم الثقافيه على الممارسات المحاسبيه في تركيا، من خلال تطبيق نظريه (Gray.1988) وكانت متغيرات الدراسة المهنية والثبات والتحفظ والشفافية .

و توصلت هذه الدراسه إلى أن تأثير الثقافه على مهنه المحاسبه في تركيا ضعيف، وذلك نتيجه إتجاه الدوله التركيه للإنضمام إلى دول الإتحاد الاوروبي، حيث أن هناك صراعاً بين القيم الوطنيه أو الثقافه التركيه والمطالب الاوروبيه.

4-دراسه Akman.2011

The Effect of IFRS Adoption on Financial Disclosure: Does Culture Still Play A Role?

أثر إستخدام معايير المحاسبه الدوليه على الإفصاح المالي، وهل الثقاقه لا تزال تلعب دورا.

تبحث هذه الدراسه فيما إذا كانت الثقافه لا تزال تؤثر على الإفصاح المالي للشركات بعد إعتماد معايير المحاسبه الدوليه.

من خلال إستخدام الأبعاد الثقافيه التي وضعها Hofstede .1991 كمتغيرات وتحليل الإفصاح المالي للشركات لمده 3 سنوات .2004.2005.2006 لشركات من استراليا وفرنسا وألمانيا وايطاليا وهولندا والمملكه المتحده. وقد أظهرت النتائج أن القيم الثقافيه (الفرديه، فارق القوى، تجنب عدم التأكد، التوجه بالانجاز) تؤثر تاثيراً كبيراً على مستوى الإفصاح للشركات المعنيه، وتشير النتائج أنه على الرغم من أن الإفصاح في البيانات الماليه تحسن بعد إستخدام IFRS، إلا أن تأثير الثقافه على مستوى الإفصاح، لا زال يلعب دورا مهماً.

5-دراسه الخفاجي 2012

The Influence of Culture on Accounting Disclosures: The Case of the UAE

تاثير الثقافه على الافصاحات المحاسبيه؛حاله دوله الامارات العربيه المتحده.

الغرض من الدراسه، هو دراسه التغيرات التي طرأت على ثقافه دوله الإمارات وتأثيرها على النظم المحاسـبيه، من خلال إسـتخدام نموذج Hofstede للقيم الثقافيه ونموذج Gray للثقافه المحاسـبيه الفرعيه..بتطبيق نماذج Hofstede للمتغيرات الثقافيه و Gray للمتغيرات المحاسـبية فقد إتفقت هذه الدراسـه مع ثلاثه من أربعه من هذه المتغيرات وإختلفت في واحده (المرونه وعدم الثبات) بسـبب التغير السـريع في القيم الثقافيه في دوله الإمارات، وذلك بسـبب تدفق المهارات والمواهب المحاسـبيه الوافده، الامر ألذي يضـيف الى الإمارات مجموعه متنوعه من الممارسـات المحاسبيه.

6- دراسة (Meredith young: 2013)

Cultural Influences on Accounting and Its Practices

الثأثيرات الثقافة على المحاسبة وممارساتها.

هدفت هذه الدراسـة الى الجوانب الثقافية المختلفة التي أثرت على المحاسـبة من خلال الأبعاد الثقافية التي حددها Hofstede (1984) والممارسـات المحاسـبية التي حددها Gray (1988) كمتغيرات.

وتوصلت الى أن هناك تأثيراً كبيراً للقيم الثقافية على الممارسات المحاسبية، مما يؤدي الى وجود إختلافات في هذه الممارسات وهذه الإختلافات لايمكن التوفيق بينها بسهولة وإنه من الصعب

على المعايير المحاسـبية أن تغير القيم الثقافية في المجتمع لذلك يجب على واضـعي هذه المعايير الأخذ بعين الإعتبار التأثيرات الثقافية من أجل الحفاظ على الأهداف الأسـاسـية للمهنة والنمو في المستقبل.

7- دراسة (Katarzyna kolesnik, 2013)

The Role Of Culture In Accounting In The Light Of Hofstede's Gray's And Schwarts's Cultural Dimensions Theories – A Literature Review.

دور الثقافة في المحاسـبة في ضـوء الأبعاد الثقافية ل Hofstede ونظريات Gray و Schwartzs – مراجعة الأدبيات.

هدفت هذه الدراسـة الى إيجاد العلاقة بين الأبعاد الثقافية التي وضـعها **Hofstede** و الممارسات المحاسبية التي حددها **Gray** وفرضيات **Schwartzs.**

وتوصـلت من خلال الدراسـات السـابقة الى ان نظريات البعد الثقافي تحتاج الى مزيد من الإختبار وخصـوصـاً في الزمن المعاصـر، والذي يشـهد تطبيقاً واسـع النطاق للمعايير المحاسـبية الدولية في مختلف البلدان فأن ذلك قد يؤدي الى الى تقارب المعاير المحاسـبية العالمية ،وبالتالي عدم وجود أثر للأبعاد الثقافية على الممارسات المحاسبية.

اوجه التوافق بين الدراسات السابقه وهذه الدراسه

1- إستخدام نظريه Hofstede للقيم الثقافية:الفردية مقابل الجماعية وفارق القوى وتجنب عدم التأكد والتوجه بالإنجاز مقابل التوجه بالعلاقات وكذلك إستخدام نظريه Gray للممارسات

المحاسبيه التي تتأثر بالقيم الثقافية وهي المهنية مقابل السيطرة القانونية والثبات مقابل المرونة والتحفظ مقابل التفاؤل والشفافية مقابل السرية .

أوجه الاختلاف

أن هذه الدراسه سيتم تطبيقها على شركه اردنيه وثقافه تشمل على بعض الخصوصية والمرتبطة بالعادات العربية والعلاقات الإجتماعية الأكثر قرباً، وطيبة المعشر، وحب مساعدة الأخرين.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

3-1 مقدمة.

3-2 منهجية الدراسة.

3-3 مجتمع الدراسة وعينتها.

3-1مقدمة.

يشتمل هذا الفصل على عرض لمنهجية الدراسة، وعرض خصوصية مجتمع الدراسة وعينة الدراسة بالإضافة الى مصادر الحصول عليها، ومن ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة، وصدق أداة الدراسة وثباتها.

3-2 منهجية الدراسة:

تقوم منهجية الدراسة على أساس تبيان مصادر البيانات وكيفية جمعها وتحليلها إحصائياً، وبهدف جمع البيانات تم تصميم إستبانة وفق ما هو مبين في ملحق الدراسة .

وتتكون الإستبانة من ثلاثة أجزاء رئيسة:

الجزء الأول: جمع المتغيرات الديموغرافية عن المبحوثين.

الجزء الثاني: أسئلة الدراسة المتعلقة بقياس القيم الثقافية (الفردية، فارق القوى، تجنب عدم التأكد، التوجه بالإنجاز).

الجزء الثالث: أسئلة الدراسة المتعلقة بقياس الممارسات المحاسبية (المهنية، التحفظ، الثبات، الشفافية).

وتم توزيع هذه الإستبانة على (52) مختصاً من العاملين في شركة البوتاس العربية في دوائر المالية والتدقيق و المراجعه الداخلية.

حرص الباحث على أن يكون المشاركون في الإجابة على أسئلة هذه الإستبانة من ذوي الخبرة في مجال الممارسات المحاسبية، وذلك بعد أن تم حصر عددهم الكلي والبالغ (52) مختصاً.

وحرص الباحث على الجلوس مع كل مستجيب على إنفراد كضمان إضافي لفهم الأسئلة وتوضيح أي إستفسار يصدر عن كل مستجيب، وقد إستطاع الباحث إجراء مقابلات شخصية وجمع

البيانات عن أسئلة الإستبانة من (49) مستجيباً، من المجموع الكلي للمستهدفين والبالغ (52) مختصاً.

3-3مجتمع الدراسة وعينتها.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات الصناعية الإستخراجية والبالغ عددها (7) شركات وتم إجراء الدراسةعلى شركة البوتاس العربية كدراسة حالة.

أما عينة الدراسة فقد تكونت من المدراء الماليين وموظفي الدائرة المالية ومدير وموظفو دائرة الرقابة والتدقيق الداخلي في شركة البوتاس العربية، وهي عينة مستهدفة.

3-4أساليب جمع البيانات

تم وضع أسئلة الإستبانة والخاصة بقياس القيم الثقافية بعد إستعراض الدراسات السابقة (Christine König.&others.2007)(**الجبوري والمالكي، 2009**)(**الشجيري، 2011**) وترجمتها ودراستها بعناية وإجراء تغييرات بسيطة في صياغتها، وقد تم صياغة الأسئلة المتعلقة بقياس الممارسات المحاسبية بطريقة تسمح للمبحوثين بالتفكير، وتقبل أشكال متعددة من الإجابات، مع حرص الباحث على عدم معرفة المبحوثين الهدف المباشر للسؤال.

3-5 محتوى الإستبانة

تم تخصيص أربعة عشر سؤالاً لقياس القيم الثقافية منها ثلاثة أسئلة لقياس القيمة الثقافية (الفردية) وخمسة أسئلة للقيمة الثقافية (فارق القوى) وثلاثة أسئلة للقيمة الثقافية (تجنب عدم التأكد)وثلاثة أسئلة للقيمة الثقافية (التوجه بالإنجاز).

وتم أيضا تخصص ثلاثة عشر سؤالاً لقياس الممارسات المحاسبية منها ثلاثة أسئلة لقياس (المهنية) وثلاثة أسئلة لقياس (الثبات) وثلاثة أسئلة لقياس التحفظ وأربعة أسئلة لقياس (الشفافية).

وتم الإستعانة بمقياس ليكرت الخماسي من 1 اى 5 لقياس القيم الثقافية والممارسات المحاسبية ، بحيث يسمح لدرجات القبول والرفض لأسئلة الإستبانة بالتدرج من درجة المنخفضة جداً عند الرقم 1 الى درجه العالية جداً عند الرقم 5 وفق خصوصية الأسئلة.

3-6 منهجية التحليل الإحصائي

تم إستخدام الوسط الحسابي والإنحراف المعياري لكل فقرة من فقرات أسئلة الإستبانة ليسمح ذلك بتحديد ترتيب كل سؤال حسب أهميته في كل قيمة ثقافية أو ممارسة محاسبية.

ولإختبار الفرضيات تم إستخدام معادلة الإنحدار التي تتكون من متغييرين مستقلين X2 و X1 ومتغير تابع Y وفق المعادلة التالية:

$$Y = A + B1\ X1 + B2\ X2$$

وذلك بعدد ستة عشر مرة.

يعبر المتغير التابع (Y) عن قيمة الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن كل مجموعة من الأسئلة المخصصة لقياس كل من الممارسات المحاسبية الأربعة، والمتغير المستقل (X1) يعبر عن مقياس لكل من القيم الثقافية الأربعة، وتم تخصيص الترميز (1).(0) للمتغير المستقل (X2)،

تم إعتماد الترميز (0) عندما تكون قيمة المتوسط الحسابي لإجابة المبحوث عن كل من أسئلة القيم الثقافية الأربعة أقل أو تساوي العدد (2)، وتم إعتماد الترميز (1) عندما تكون قيمة المتوسط الحسابي لإجابة المبحوث عن أسئلة كل قيمة من القيم الثقافية الأربعة أكبر من العدد (2) وفق ماهو مبين في ملحق الدراسة.

وتسمح هذه المعادلة بتحديد أثر كل قيمة من القيم الثقافية الأربعة على كل ممارسة محاسبية من الممارسات الأربعة.

3-7 صدق أداة الدراسة وثباتها.

1- الصدق الظاهري.

لقد تم إختبار الصدق الظاهري للإستبانه عن طريق عرضها على عدد من المحكمين (ملحق رقم 3) لأخذ أرائهم حول المقياس المستخدم لإختبار فرضية الدراسة، وقد تمت الإستفادة من ملاحظاتهم في تعديل الإستبانة الخروج بها على صورتها النهائية الحالية.

2- إختبار الثبات .

لقد تم إستخدام إختبار (كرونباخ ألفا) لقياس مدى ثبات أداة القياس حيث بلغت قيمة معامل الثبات للإستبانة ككل = 824. 0 وتعد هذه النسبة ممتازة كونها أعلى من النسبة المقبولة 0.60 وتدل على الثبات والإتساق بين إجابات المبحوثين، وتراوحت قيم معامل الثبات لمتغيرات الدراسة ما بين (0.646 – 0.856) والجدول التالي يوضح قيمة معامل الثبات لكل متغير من متغيرات الدراسة.

جدول (3-1)

قيم معامل الثبات لمتغيرات الدراسة

تسلسل الأرقام	المتغير	قيمة معامل الثبات
3-1	القيم الفردية	0.713
8-4	فارق القوى	0.744
11-9	تجنب عدم التأكد	0.646
14-12	التوجه بالانجاز	0.806
14-1	**القيم الثقافية**	**0.756**
3-1	المهنية	0.653
6-4	الثبات	0.763
9-7	التحفظ	0.727
13-10	الشفافية	0.682
13-1	**الممارسات المحاسبية**	**0.856**
الأداة ككل		**0.824**

الفصل الرابع

عرض وتحليل البيانات وإختبار الفرضيات

4-1 خصائص أفراد عينة الدراسة.

4-2 التحليل الوصفي لمجالات الإستبانة.

4-3 نتائج إختبار الفرضيات .

الفصل الرابع

عرض وتحليل البيانات وإختبار الفرضيات

4-1 خصائص افراد العينه:

فيما يلي وصف خصائص عينة الدراسة:

اولا: العمر

جدول (4-1)

توزيع العينة حسب العمر

الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 25 سنة	1	%2
من 25 إلى 34 سنة	9	%18.4
من 35 إلى 44 سنة	24	%49
من 45 إلى 54 سنة	11	%24.5
55 سنة فما فوق	3	%6.1
المجموع	49	%100

يبين الجدول(1-4) والمتعلق بمتغير العمر أن ما نسبته 2% من مجموع أفراد عينة الدراسة تقل أعمارهم عن 25 سنة، وما نسبته 68.4% تتراوح أعمارهم بين (25-44) سنة، والباقي تزيد أعمارهم عن 45 سنة، مما يدل على ميل الشركة للإعتماد على الفئه المتوسطه من الأعمار للعاملين، وهم مجموعة أفراد العينة لهذه الدراسة.

ثانيا: المؤهل العلمي:

جدول (4-2)

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

فئات المتغير	التكرار	النسبة %
دبلوم	4	%8.1
بكالوريوس	36	%73.5
ماجستير	9	%18.4
دكتوراه	–	–
المجموع	49	%100

يبين الجدول رقم (2-4) والمتعلق بمتغير عينة الدراسة المؤهل العلمي ان 8.1% من المبحوثين العاملين في شركة البوتاس العربية يحملون شهادات علمية دون الشهادة الجامعية الأولى، وأن 73.5% منهم يحملون درجة البكالوريوس، بينما بينت النتائج أن 18.4% منهم من حملة درجة الماجستير، مما يدل على أن الشركة تقوم بتعيين حملة المؤهلات الجامعية والدراسات العليا ،ولها إسهام ملموس في تطوير عملها ويسمح برفع المستوى العلمي لأفراد مجتمع العاملين .

ثالثا: التخصص العلمي:

جدول (4−3)

توزيع عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

فئات المتغير	التكرار	النسبة %
محاسبة	32	%65.4
إدارة أعمال	6	%12.2
علوم مالية ومصرفية	6	%12.2
علوم إدارية	2	%4.1
إدارة عامة	1	%2
اقتصاد	2	%4.1
المجموع	49	%100

يبين الجدول (4−3) والمتعلق بمتغير عينة الدراسة التخصص العلمي أن65.4 % من المبحوثين في شركة البوتاس العربية متخصصون في المحاسبة وأن 12.2% متخصصون في إدارة الاعمال و 12.2 % متخصصون في العلوم المالية والمصرفية، والباقي موزعين على تخصصات: العلوم الإدارية، والإدارة العامة، والإقتصاد بنسبة 10.2 %، مما يدل على حرص الشركة على توظيف الأشخاص ذوي الإختصاصات ضمن فروع أعمال مختلفة إلا أن معظمهم ضمن تخصص المحاسبة للعمل في الدائرة المالية ودائرة التدقيق بما يساهم في خدمة أهداف الدراسة.

رابعا: المسمى الوظيفي:

جدول (4-4)

توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

فئات المتغير	التكرار	النسبة %
محاسب	26	% 53.1
رئيس قسم	15	%30.6
مراقب مالي	3	%6.1
مدير مالي	5	%10.2
المجموع	49	%100

يبين الجدول (4-4) ان فئة المسمى الوظيفي محاسب هي الأعلى بين أفراد عينة الدراسة، إذ شكلوا ما نسبته 53.1 % من المبحوثين العاملين في شركة البوتاس العربية، تلاها فئة مسمى (رئيس قسم) بنسبة 30.6 %، ثم فئة مراقب مالي بنسبة 6.1 %، ثم فئة مدير مالي بنسبة 10.2 % من مجموع أفراد عينة الدراسة، يشير هذا التوزيع الى المراكز الأدارية الملائمة لأغراض الدراسة والتي يشغلها أفراد العينة، مما يسهم في تحقيق أهداف الدراسة نتيجة للتنوع الملحوظ في المراكز الإدارية للمبحوثين.

خامسا: عدد سنوات الخبرة

جدول (4-5)

توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

الفئة	التكرار	النسبة المؤية %
أقل من 5 سنوات	2	% 4.1
من 5 – أقل من 10 سنوات	4	% 8.2
من 10 – اقل من 15 سنة	9	% 18.4
من 15- اقل 20 سنة	18	% 36.7
من20- اقل من 25 سنة	10	% 20.4
أكثر من 25 سنة	6	% 12.2
المجموع	49	%100

يبين الجدول (4-5) أن ما نسبته 8.2 % من المبحوثين العاملين في شركة البوتاس العربية كانت خبرتهم أقل من 10 سنوات، وما نسبته 18.4 % تراوحت خبرتهم مابين 10 – 15 سنة، أما الباقي وشكلوا ما نسبته 73.4 % فقد كانت خبرتهم أكثر من 15 سنة، وذلك يدل على إنخفاض معدل الدوران الوظيفي في الشركة وتمتع موظفيها بخبرات عالية، و يشير هذا التوزيع الى الخبرة الملائمة لأغراض الدراسة والتي يشغلها أفراد العينة.

4-2 التحليل الوصفي لمجالات الإستبانة:

المجال الأول: تحليل إجابات عينة الدراسة عن القيمة الثقافية (الفردية مقابل الجماعية)

Individualism versus Collectivism

يحتوي هذا المجال إجابة ثلاثة أسئلة تم توجيهها الى 49 مبحوثاً بهدف التعرف على تلك الثقافة التي يميلون الى إستخدامها خلال ممارسة أعمالهم داخل شركة البوتاس العربية، والمبينة في عامود فقرة الأسئلة من الجدول التالي، فالإجابات المنخفضة والمنخفضة جداً تميل الى الجماعية والإجابات المتوسطة والعالية والعالية جداً تميل الى الفردية.

جدول (4-6)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات الفردية و الجماعية.

فقرات الأسئلة	الجماعية ←			← الفردية		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا			
تقديم المساعدة في التعيين	7	13	14	12	3	2.80	1.15	2
قبول تصرف أحد الموظفين للعمل بمفرده	16	13	12	6	2	2.29	1.17	3
قبول تصرف أحد الموظفين للعمل بحرية وخصوصية	8	15	7	13	6	2.88	1.32	1
المجموع	**31**	**41**	**33**	**31**	**11**	**2.66**	1.21	

يشير الجدول (4-6) الى أن المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين على أسئلة الإستبانة والمتعلقة بقياس (الفردية أو الجماعية) جاءت بالمستوى المتوسط وكانت مابين (2.29) و (2.88) وقد جاءت الفقرة (قبول تصرف أحد الموظفين بحرية وخصوصية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي

(2.88) بينما جاءت الفقرة (قبول تصرف أحد الموظفين للعمل بمفرده) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.29)، وتشير النتيجة العامة الى وجود مستوى متوسط من درجات الموافقة إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (2.66) ، وهذا يشير الى أن إستجابات عينة الدراسة كانت متوسطة على جميع الأسئلة الثلاثة التي شملها هذا المجال،وبذلك يتضح لنا وجود ميل لدى العاملين نحو الفردية بدرجة متوسطة .

أما الإنحراف المعياري فقد بلغ (1.21) وهذا يشير الى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة وتعبر عن إجماع متماثل في إجاباتهم.

المجال الثاني: تحليل إجابات عينة الدراسة عن القيمة الثقافية فارق القوى (مسافة السلطة) بين المراكز الأدارية.

Power distance.

يحتوي هذا المجال إجابة خمسة أسئلة تم توجيهها الى 49 مبحوثاً وهي مبينة في عامود فقرة الأسئلة من الجدول التالي، فالإجابات المنخفضة والمنخفضة جداً تميل الى فارق القوى المنخفض والإجابات المتوسطة والعالية والعالية جداً تميل الى فارق القوى المرتفع.

جدول (4-7)التكرارات والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات فارق القوى.

فقرات الأسئلة	فارق قوى منخفض ← منخفضة جدا	منخفضة	فارق قوى عالي ← متوسطة	عالية	عالية جدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
درجة إلزام الموظف في إتباع القواعد الإدارية المنصوص عليها	3	11	9	21	5	3.29	1.12	2
درجة الاعتماد على النفس في حل المشكلة دون طلب المساعد	1	10	14	19	5	3.35	0.99	1
درجة رفض الانتقاد الموجه	6	6	18	16	3	3.08	1.10	3
درجة رفض استشارة الآخرين	12	15	11	9	2	2.47	1.17	5
درجة رفض التسامح	7	12	19	9	2	2.73	1.06	4
المجموع	**29**	**54**	**71**	**74**	**17**	**2.99**	1.09	

يشير الجدول (4-7) الى ان المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين على أسئلة الإستبانة المتعلقة بقياس (فارق القوى) جاءت بالمستوى المتوسط و تراوحت بين (2.47) و (3.35) وقد جاءت الفقرة (درجة الإعتماد على النفس في حل المشكلة دون طلب مساعدة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.35) بينما جاءت الفقرة (درجة رفض إستشارة الآخرين) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.47)، وتشير النتيجة العامة الى وجود مستوى متوسط من درجات الرفض إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (2.99) وهذا يشير الى أن إستجابات عينة الدراسة كانت مرتفعة نسبياً على جميع الأسئلة الخمسة التي شملها هذا المجال، ما يدل على وجود فارق قوى (مسافة السلطة) مرتفعة لدى المبحوثين .

اما الإنحراف المعياري فقد بلغ (1.09) وهذا يشير الى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة وتعبر عن إجماع متماثل في إجاباتهم.

المبحث الثالث: تحليل إستجابات عينة الدراسة عن القيمة الثقافية (تجنب عدم التأكد)

Uncertainty Avoidance .

يحتوي هذا المجال إجابة ثلاثة أسئلة تم توجيهها الى 49 مبحوثاً وهي مبينة في عامود فقرة الأسئلة من الجدول التالي، فالإجابات المنخفضة والمنخفضة جداً تم تصنيفها تجنب منخفض لحالات عدم التأكد، والإجابات المتوسطة والعالية والعالية جداً، تم تصنيفها تجنب مرتفع لحالات عدم التأكد.

جدول (4-8)التكرارات والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات تجنب عدم التأكد

فقرات الأسئلة	تجنب عدم تأكد منخفض →		← تجنب عدم تأكد مرتفع			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا			
درجة الرفض الناجمة عن مخاطر وجود عبء إضافي في روتين العمل	3	7	23	12	4	3.14	0.98	1
درجة رفض المنتج ناجمة عن مخاطر عدم كفاية الخبرة الحالية	5	13	11	16	4	3.02	1.16	2
درجة رفض التوسع الناجمة عن خطورة الذهاب إلى مناطق مجهولة	10	19	8	9	3	2.51	1.19	3
المجموع	**18**	**39**	**42**	**37**	**11**	**2.89**	1.11	

يشير الجدول (4−8) إن المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين على أسئلة الإستبانة والمتعلقة بقياس (تجنب عدم التأكد) جاءت بالمستوى المتوسط وكانت مابين (2.51) و(3.14) وقد جاءت الفقرة (درجة الرفض الناجمة عن مخاطر وجود عبء إضافي في روتين العمل) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.14) بينما جاءت الفقرة (درجة رفض التوسع الناجمة عن خطورة الذهاب الى مناطق مجهولة) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.51)، وتشير النتيجة العامة الى وجود مستوى متوسط من درجات الرفض إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (2.89) وهذا يشير الى أن إجابات عينة الدراسة كانت مرتفعة نسبياً على جميع الأسئلة الثلاثة التي شملها هذا المجال، ما يدل على وجود تجنب للمجهول بدرجة عالية نسبياً لدى المبحوثين .

أما الإنحراف المعياري فقد بلغ (1.11) ،وهذا يشير الى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة وتعبر عن إجماع متماثل في إجاباتهم.

المبحث الرابع : تحليل إجابات عينة الدراسة عن القيمة الثقافية التوجه بالإنجاز مقابل التوجه بالعلاقات (الصفات الذكورية مقابل الصفات الأنثوية) Masculinity

يحتوي هذا المجال إجابة ثلاثة أسئلة تم توجيهها الى 49 مبحوثاً وهي مبينة في عامود فقرات الأسئلة من الجدول التالي، فالإجابات المنخفضة والمنخفضة جداً تم تصنيفها للتوجه بالعلاقات (الصفات الأنثوية)، والإجابات المتوسطة والعالية والعالية جداً، تم تصنيفها للتوجه الإنجاز (الصفات الذكورية).

جدول (4-9)التكرارات والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات التوجه بالإنجاز.

فقرات الأسئلة	التوجه بالعلاقات الصفات الأنثوية/الليونة والصرامة ←		التوجه بالإنجاز الصفات الذكورية / الحزم →			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا			
درجة الموافقة على إخراج الموظف الأكثر تشدداً من الفريق	10	8	15	12	4	2.84	1.25	2
درجة الموافقة على إصدار عقوبة بحق الموظف الذي يتدخل بدون صلاحية	7	13	13	12	4	2.86	1.19	1
درجة الموافقة على توجيه اللوم للموظف الذي يسبب خلافات	9	19	12	6	3	2.49	1.12	3
المجموع	**26**	**40**	**40**	**30**	**11**	**2.73**	1.19	

يشير الجدول (4-9) إن المتوسط الحسابي لإجابات المستجيبين على أسئلة الإستبانة المتعلقة (التوجه بالإنجاز مقابل التوجه العلاقات) جاءت بالمستوى المتوسط (2.49) و(2.86) وقد جاءت الفقرة (درجة الموافقة على إصدار عقوبة بحق الموظف الذي يتدخل بدون صلاحية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.86) بينما جاءت الفقرة (درجة الموافقة على توجيه اللوم للموظف الذي يسبب خلافات) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.49)، وتشير النتيجة العامة الى وجود مستوى متوسط من درجات الموافقة إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (2.73) وهذا يشير إلى أن استجابات عينة الدراسة كانت متوسطة على جميع الأسئلة الثلاثة التي شملها هذا المجال،ووجود توجه بالإنجاز مرتفع نسبياً على حساب التوجه بالعلاقات .

أما الإنحراف المعياري فقد بلغ (1.19) وهذا يشير الى أن اجابات عينة الدراسة متقاربة وتعبر عن إجماع متماثل في إجاباتهم.

المبحث الخامس: تحليل إجابات عينة الدراسة عن الممارسات المحاسبية

(المهنية مقابل السيطرة القانونية) Professionalism versus statutory control

يحتوي هذا المجال إجابة ثلاثة أسئلة تم توجيهها الى 49 مبحوثاً، وهي مبينة في عامود فقرات الأسئلة من الجدول التالي، فالإجابات المنخفضة والمنخفضة جداً تشير إلى وجود سيطرة لإدارة الشركة على الممارسات المحاسبية، والإجابات المتوسطة والعالية والعالية جداً تشير الى سيادة المهنية في شركة البوتاس العربية.

جدول (4−10)التكرارات والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات المهنية.

فقرات الأسئلة	السيطرة القانونية ←				→ المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا			
درجة رفض طلب المدير عدم وضع المزيد من المخصصات لأحد حسابات العملاء المدينين	0	2	7	33	7	3.92	0.67	3
درجة رفض طلب المدير تحويل بعض مصاريف السنة الحالية لسنة قادمة	0	0	8	18	23	4.31	0.74	2
درجة رفض طلب المدير إخفاء بعض المعلومات من التقارير السنوية	0	1	3	20	25	4.41	0.70	1
المجموع	**0**	**3**	**18**	**71**	**55**	**4.21**	.703	

يشير الجدول (4−10) إلى أن المتوسط الحسابي لإجابات المستجيبين على أسئلة الإستبانة والمتعلقة بقياس (المهنية) جاءت بالمستوى المرتفع ،وكانت مابين (3.92) و (4.41) وقد جاءت الفقرة (درجة رفض طلب المدير إخفاء بعض المعلومات من التقارير السنوية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.41) بينما جاءت الفقرة (درجة رفض طلب المدير عدم وضع المزيد من المخصصات لأحد حسابات العملاء المدينين) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.92)، وتشير النتيجة العامة الى وجود مستوى مرتفع من درجات الرفض إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (4.21)، وهذا يشير إلى أن إستجابات عينة الدراسة كانت عالية على جميع الأسئلة الثلاثة التي شملها هذا المجال، ويدل على وجود مهنية عالية لدى المبحوثين .

أما الإنحراف المعياري فقد بلغ (0.703) وهذا يشير إلى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة وتعبر عن إجماع متماثل في إجاباتهم.

المبحث السادس: تحليل إستجابات عينة الدراسة عن الممارسات المحاسبية

الثبات مقابل المرونة Uniformity versus Flexibility

يحتوي هذا المجال إجابة ثلاثة أسئلة تم توجيهها الى 49 مبحوثاً وهي مبينة في عامود فقرات الأسئلة من الجدول التالي، فالإجابات المنخفضة والمنخفضة جداً تشير إلى وجود مرونه في تطبيق السياسات المحاسبية، والإجابات المتوسطة والعالية والعالية جداً تشير الى الثبات في ممارسة السياسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

جدول (4−11)التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات الثبات

فقرات الأسئلة	المرونه الثبات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا			
درجة رفض إحداث تغييرات في طريقة تقييم بعض الأصول عن الطرق المتبعة	1	0	7	21	20	4.20	0.84	2
درجة رفض إحداث تغيير في سياسة محاسبية معينة عن ما كان متبعا في السنوات السابقة	0	2	7	21	19	4.16	0.83	3
درجة رفض إحداث تغييرات بطريقة عرض البيانات المالية عن ما كان متبعا في السنوات السابقة	0	2	9	14	24	4.22	090	1
المجموع	**1**	**4**	**23**	**56**	**63**	**4.20**	0.86	

يشير الجدول (4−11) أن المتوسط الحسابي لإجابات المستجيبين على أسئلة الإستبانة والمتعلقة بقياس (الثبات) جاءت بالمستوى المرتفع وتراوحت بين الحد الأدنى (4.16) و الحد الأعلى (4.22)، وقد جاءت الفقرة (درجة رفض إحداث تغييرات بطريقة عرض البيابات المالية عن المتبع سابقاً) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.22) بينما جاءت الفقرة (درجة رفض إحداث تغيير في سياسة محاسبية معينة عن المتبع في السنوات السابقة) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.16)،

وبلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (4.20) وليعكس إرتفاع إستجابات عينة الدراسة على الأسئلة الثلاثة التي شملها هذا المجال،ووجود ثبات عالي في الممارسات المحاسبية لدى البحوثين.

وبلغ الإنحراف المعياري (0.86) ليعكس تقارب وإجماع الإجابات.

المبحث السابع: تحليل إستجابات عينة الدراسة عن الممارسات المحاسبية:

التحفظ مقابل التفاؤل **Conservatism.**

يحتوي هذا المجال إجابة ثلاثة أسئلة تم توجيهها الى 49 مبحوثاً وهي مبينة في عامود فقرات الأسئلة من الجدول التالي، فالإجابات المنخفضة والمنخفضة جداً تشير الى التفاؤل وعدم التحفظ في تطبيق السياسات المحاسبية، والإجابات المتوسطة والعالية والعالية جداً تشير الى وجود تحفظ عند تطبيق السياسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

جدول (4-12)التكرارات والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات التحفظ.

فقرات الأسئلة	التفاؤل		التحفظ			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا			
درجة رفض إقتراح أحد الزملاء الإبقاء على احتساب قسط الاستهلاك السنوي للأصول الثابتة بالطريقة التي تخفض القسط وتزيد الأرباح	1	3	7	16	22	4.12	1.01	3
درجة رفض إتباع الطريقة التي تؤدي إلى تعظيم الإرباح	0	1	9	21	18	4.14	0.79	2
درجة رفض اقتراح تغيير طريقة تقييم المخزون	0	0	10	21	18	4.16	0.75	1
المجموع	**1**	**4**	**26**	**58**	**58**	**4.14**	0.85	

يشير الجدول (4-12) الى ان المتوسط الحسابي لإجابات المستجيبين على أسئلة الإستبانة والمتعلقة بقياس (التحفظ مقابل التفاؤل) جاءت بالمستوى المتوسط وكانت مابين (4.12) و (4.16) وقد جاءت الفقرة (درجة رفض إقتراح تغيير طريقة تقييم المخزون) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.16) بينما جاءت الفقرة (درجة رفض إقتراح أحد الزملاء الإبقاء على إحتساب قسط الإستهلاك السنوي للأصول الثابتة بالطريقة التي تخفض القسط وتزيد الأرباح) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.12)، وتشير النتيجة العامة الى وجود مستوى مرتفع من درجات الرفض إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (4.14)، وهذا يشير الى أن إستجابات عينة الدراسة كانت مرتفعة على جميع الأسئلة الثلاثة التي شملها هذا المجال، ووجود تحفظ عالي لدى البحوثين .

أما الإنحراف المعياري فقد بلغ (0.85) وهذا يشير الى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة وتعبر عن إجماع متماثل في إجاباتهم.

المبحث الثامن: تحليل إستجابات عينة الدراسة عن الممارسات المحاسبية

الشفافية مقابل السرية transpareney Versus Secrecy

يحتوي هذا المجال إجابة أربعة أسئلة تم توجيهها الى 49 مبحوثاً ،وهي مبينة في عامود فقرات الأسئلة من الجدول التالي، فالإجابات المنخفضة والمنخفضة جداً تشير الى وجود سرية في عرض البيانات، والإجابات المتوسطة والعالية والعالية جداً تشير إلى وجود شفافية عند الإفصاح عن البيانات المالية في شركة البوتاس العربية

جدول (4-13)التكرارات والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات الشفافية

فقرات الأسئلة	السرية				الشفافية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا			
درجة الرفض عن عدم الإعلان عن المعلومات	0	0	8	25	16	4.16	0.69	3
درجة الرفض عن عدم الإعلام	0	0	6	25	18	4.24	0.66	1
درجة الرفض عن عدم الإعلام عن إبرام عقود جديدة مستقبلية	0	0	7	25	17	4.20	0.68	2
درجة الرفض عن التأخر في الإعلان عن تاريخ توزيع الأرباح المنوي توزيعها	2	1	11	20	15	3.92	0.99	4
المجاميع	**2**	**1**	**32**	**95**	**66**	**4.13**	**0.76**	

يشير الجدول (4-13) إلى أن المتوسط الحسابي لإجابات المستجيبين على أسئلة الإستبانة والمتعلقة بقياس (الشفافية مقابل السرية) جاءت بالمستوى المرتفع وكانت مابين (3.92) و(4.24) وقد جاءت الفقرة (درجة الرفض عن الإعلام) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.24) بينما جاءت الفقرة) درجة الرفض عن التأخر في الإعلان عن تاريخ توزيع الأرباح المنوي توزيعها) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.92)، وتشير النتيجة العامة الى وجود مستوى مرتفع من درجات الرفض إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (4.13) ،وهذا يشير الى أن استجابات عينة الدراسة كانت مرتفعة على جميع الأسئلة الأربعة التي شملها هذا المجال، ووجود شفافية عالية لدى المبحوثين .

أما الإنحراف المعياري فقد بلغ (0.76)، وهذا يشير الى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة وتعبر عن إجماع متماثل في إجاباتهم.

4-3 نتائج اختبار الفرضيات:

أولا: إختبار الفرضـــية الاولى: Ho1لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على المهنية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

أ- الفردية مقابل الجماعية:

جدول (4-14)

اختبار (t) للفردية مع المهنية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.229	0.137		30.835	0.000
	فردية	-.027	0.167	-0.024	-0.162	0.872

a Dependent Variable: المهنية

يتضــح من البيانات الواردة في الجدول الســابق (4-14)أن المتغير المســتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على درجة موافقة ضـعيفة أو ضـعيفة جداً على عدم ميل المبحوثين للثقافة الفردية وتوجههم نحو الجماعية كان له أثرا ملموســاً على المتغير التابع (Y) المهنية بمقدار القيمة الثابتة 4.229 وبدلالة قيمة (t) المحسـوبة البالغة 30.835 عند مسـتوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية. وتبين أيضـــاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المســـتقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) المهنية وفق ما يشـير إليه الجدول السـابق(4-14) عند مسـتوى معنوية 5 %، ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضـية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على المهنية كإحدى الممارسـات المحاسـبية في شـركة البوتاس العربية، عندما تكون هذه القيم خاصــة بالفردية (X=1).

ولنفس الأســـباب تم رفض الفرضــــية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على المهنية كإحدى الممارســـات المحاســـبية في شــركة البوتاس العربية، عندما تكون هذه القيمة خاصة بالجماعية (X=0).

ب-فارق القوى (مسافة السلطة):

جدول (4-15)

اختبار (t) فارق القوى مع المهنية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.333	0.245		17.709	0.000
	فارق قوى	-0.136	0.258	-0.077	-0.528	0.600

a Dependent Variable: المهنية

يتضــح من البيانات الواردة في الجدول الســابق (4-15) أن المتغير المســتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على إنخفاض فارق القوى كان له أثراً ملموســـاً على المتغير التابع (Y) المهنية بمقدار القيمة الثابتة 4.333 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 17.709 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية. وتبين أيضاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المستقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) المهنية وفق ما يشير اليه الجدول السابق (4-15) عند مستوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضـــية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على المهنية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية. عندما يكون هنالك فارق قوى مرتفع (مسافة السلطة واسعة على الهيكل التنظيمي) (X=1)

ولنفس الأســباب تم رفض الفرضـــية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على المهنية كإحدى الممارســـات المحاســـبية في شــركة البوتاس العربية، عندما يكون هنالك فارق قوى منخفض (مسافة السلطة ضيقة على الهيكل التنظيمي) (X=0)

ج- تجنب عدم التأكد:

جدول (4-16)

اختبار (t) تجنب عدم التأكد مع المهنية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.433	0.170		26.127	0.000
	تجنب	-0.279	0.190	-0.210	-1.469	0.148

a Dependent Variable: المهنية

يتضـح من البيانات الواردة في الجدول السـابق (4-16) أن المتغير المسـتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على إنخفاض تجنب عدم التأكد كان له أثرا ملموسا على المتغير التابع (Y) المهنية بمقدار القيمة الثابتة 4.433 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 26.127 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية، وتبين أيضاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المستقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) المهنية وفق ما يشـير اليه الجدول (4-16) عند مسـتوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضـية العدمية التي تدعي "، لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على المهنية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية عندما يكون هنالك تجنب عالي لعدم التأكد (X=1)

ولنفس الأسباب تم رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على المهنية كإحدى الممارسـات المحاسـبية في شـركة البوتاس العربية، عندما يكون هنالك تجنب منخفض لعدم التأكد (X=0).

د- **التوجه بالإنجاز أو التوجه بالعلاقات:**

جدول(4-17)

اختبار (t) التوجه بالإنجاز مع المهنية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.167	0.137		30.421	0.000
	الانجاز	0.066	0.167	0.057	0.393	0.696

a Dependent Variable: المهنية

يتضــح من البيانات الواردة في الجدول الســابق (4-17) أن المتغير المســتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على التوجه بالعلاقات كان له أثرا ملموســا على المتغير التابع (Y) المهنية بمقدار القيمة الثابتة 4.167 وبدلالة قيمة (t) المحســـوبة البالغة 30.421 عند مســـتوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية. وتبين أيضاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المستقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) المهنية وفق ما يشـــير اليه الجدول (4-17) عند مســـتوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضـــية العدمية التي تدعي ". لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على المهنية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية عندما يكون هنالك توجه بالإنجاز (صفات ذكورية) (X=1)

ولنفس الأسباب تم رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على المهنية كإحدى الممارســات المحاســبية في شــركة البوتاس العربية، عندما يكون هنالك توجه بالعلاقات (صفات انثوية) (X=0).

ثانيا: اختبار الفرضـــية الثانية: H02. لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الثبات كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

أ- الفردية أو الجماعية:

جدول (4-18)

اختبار (t) للفردية مع الثبات

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.250	.178		23.943	0.000
	فردية	-.078	.216	-.053	-.362	0.719

a Dependent Variable: الثبات

يتضـح من البيانات الواردة في الجدول الســابق (4-18) أن المتغير المســتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على الجماعية كان له أثرا ملموســا على المتغير التابع (Y) الثبات بمقدار القيمة الثابتة 4.250 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 23.943 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية. وتبين أيضاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المستقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) الثبات وفق ما يشـير اليه الجدول (4-18) عند مسـتوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضــية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الثبات كإحدى الممارســات المحاســبية في شـركة البوتاس العربية. عندما تكون هذه القيم خاصــة بالفردية (X=1)

ولنفس الأســباب تم رفض الفرضــية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الثبات كإحدى الممارســات المحاســبية في شــركة البوتاس العربية، عندما تكون هذه القيمة خاصة بالجماعية (X=0).

ب-فارق القوى:

جدول (4-19)

اختبار (t) فارق القوى مع الثبات

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.267	0.318		13.426	0.000
	قوى.فارق	-0.077	0.335	-0.034	-0.230	0.819

a Dependent Variable: الثبات

يتضــح من البيانات الواردة في الجدول الســابق (4-19) أن المتغير المســتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على إنخفاض فارق القوى كان له أثرا ملموســـا على المتغير التابع (Y) الثبات بمقدار القيمة الثابتة 4.267 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 13.426 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية. وتبين أيضاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المستقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) الثبات وفق ما يشــير إليه الجدول (4-19) عند مســتوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضــية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الثبات كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية. عندما يكون هنالك فارق قوى مرتفع (مسافة السلطة واسعة على الهيكل التنظيمي) (X=1)

ولنفس الأسباب تم رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الثبات كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية، عندما يكون هنالك فارق قوى منخفض (مسافة السلطة ضيقة على الهيكل التنظيمي) (X=0).

ج- تجنب عدم التأكد:

جدول (4-20)

اختبار (t) تجنب عدم التأكد مع الثبات

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.233	0.225		18.835	0.000
	تجنب	-0.045	0.252	-0.026	-0.180	0.858

a Dependent Variable: الثبات

يتضــح من البيانات الواردة في الجدول الســابق (4-20) أن المتغير المســتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على إنخفاض تجنب عدم التأكد كان له أثرا ملموسا على المتغير التابع (Y) الثبات بمقدار القيمة الثابتة 4.433 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 18.835 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية، وتبين أيضاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المستقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) الثبات وفق ما يشـــير اليه الجدول (4-20) عند مســـتوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضـــية العدمية التي تدعي ". لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الثبات كإحدى الممارســات المحاســبية في شـركة البوتاس العربية عندما يكون هنالك تجنب عالي لعدم التأكد (X=1)

ولنفس الأسباب تم رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الثبات كإحدى الممارســات المحاســبية في شــركة البوتاس العربية، عندما يكون هنالك تجنب منخفض لعدم التأكد (X=0).

د-التوجه بالإنجاز مقابل التوجه بالعلاقات:

جدول (4-21)

اختبار (t) التوجه بالإنجاز مع الثبات

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.229	0.178		23.805	0.000
	الانجاز	-0.047	0.216	-0.032	-0.219	0.828

a Dependent Variable: الثبات

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (4-21) أن المتغير المستقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على التوجه بالعلاقات كان له أثرا ملموسا على المتغير التابع (Y) الثبات بمقدار القيمة الثابتة 4.229 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 23.805 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية. وتبين أيضاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المستقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) الثبات وفق ما يشير اليه الجدول (4-21) عند مستوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الثبات كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية. عندما يكون هنالك توجه بالإنجاز (صفات ذكورية) (X=1)

ولنفس الأسباب تم رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الثبات كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية، عندما عندما يكون هنالك توجه بالعلاقات (صفات انثوية) (X=0).

ثالثا: اختبار الفرضـــية الثالثة:Ho3. لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على التحفظ كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

أ-الفردية مقابل الجماعية:

جدول (4-22)

اختبار (t) الفردية مع التحفظ

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.417	0.166		26.644	0.000
	فردية	-0.407	0.202	-0.282	-2.013	0.050

a Dependent Variable: التحفظ

يتضـح من البيانات الواردة في الجدول السـابق (4-22) أن المتغير المسـتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على الجماعية كان له أثرا ملموســا على المتغير التابع (Y) التحفظ بمقدار القيمة الثابتة 4.417 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 26.644 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية. وتبين ايظا عدم وجود أثر لقيمة المتغير المسـتقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) التحفظ وفق ما يشـير اليه الجدول (4-22) عند مسـتوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضـية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على التحفظ كإحدى الممارسـات المحاسـبية في شـركة البوتاس العربية. عندما تكون هذه القيم خاصــة بالفردية (X=1)

ولنفس الأسباب تم رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على التحفظ كإحدى الممارســات المحاســبية في شــركة البوتاس العربية، عندما تكون هذه القيمة خاصة بالجماعية (X=0).

ب –فارق القوى:

جدول (4−23)

اختبار (t) فارق القوى مع التحفظ

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.200	0.309		13.596	0.000
	قوى.فارق	−0.064	0.326	−0.028	−0.195	0.846

a Dependent Variable: التحفظ

يتضــح من البيانات الواردة في الجدول الســابق (4−23) أن المتغير المســتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالـة على إنخفاض فارق القوى كان لـه أثرا ملموســـا على المتغير التـابع (Y) التحفظ بمقدار القيمة الثابتة 4.200 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 13.596 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية. وتبين أيضاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المستقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) التحفظ وفق ما يشــير إليه الجدول (4−23) عند مســتوى معنوية 5 %. ونتيجـة لذلك لم يكن بـالإمكـان رفض الفرضــــيـة العدميـة التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافيـة للعاملين على التحفظ كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية. عندما يكون هنالك فارق قوى مرتفع (مسافة السلطة واسعة على الهيكل التنظيمي) (X=1).

ولنفس الأسـبـاب تم رفض الفرضـيـة العدمية التي تدعي "لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على التحفظ كإحدى الممارســات المحاســبية في شــركة البوتاس العربية، عندما يكون هنالك فارق قوى منخفض (مسافة السلطة ضيقة على الهيكل التنظيمي) (X=0)

ج- تجنب عدم التأكد:

جدول (4-24)

اختبار (t) تجب عدم التأكد مع التحفظ

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.100	0.218		18.772	0.000
	تجنب	0.054	0.245	0.032	0.220	0.827

a Dependent Variable: التحفظ

يتضــح من البيانات الواردة في الجدول الســابق (4-24) أن المتغير المســتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على إنخفاض تجنب عدم التأكد كان له أثراً ملموساً على المتغير التابع (Y) التحفظ بمقدار القيمة الثابتة 4.100 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 18.772 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية.وتبين أيضـاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المسـتقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) التحفظ وفق ما يشـــير اليه الجدول (4-24) عند مســـتوى معنوية 5 %. ونتيجـة لذلك لم يكن بـالإمكـان رفض الفرضـــيـة العدميـة التي تـدعي " لا يوجـد أثر للقيم الثقـافيـة للعاملين على التحفظ كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية. عندما يكون هنالك تجنب عالي لعدم التأكد (X=1)

ولنفس الأسباب تم رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على التحفظ كإحدى الممارســات المحاســبية في شــركة البوتاس العربية، عندما يكون هنالك تجنب منخفض لعدم التأكد (X=0).

د- التوجه بالإنجاز مقابل التوجه بالعلاقات:

جدول (4-25)

اختبار (t) التوجه بالإنجاز مع التحفظ

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.042	0.172		23.522	0.000
	الانجاز	0.150	0.209	0.104	0.718	0.477

a Dependent Variable: التحفظ

يتضـــح من البيانات الواردة في الجدول الســـابق (4-25) أن المتغير المســـتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على التوجه بالعلاقات كان له أثرا ملموسا على المتغير التابع (Y) التحفظ بمقدار القيمة الثابتة 4.042 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 23.522 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية.وتبين أيضـاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المسـتقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) التحفظ وفق ما يشـير اليه الجدول (4-25) عند مسـتوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضية العدمية التي تدعي ". لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على التحفظ كإحدى الممارســـات المحاســـبية في شـــركة البوتاس العربية. عندما يكون هنالك توجه بالإنجاز (صفات ذكورية) (X=1)

ولنفس الأسباب تم رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على التحفظ كإحدى الممارســات المحاســبية في شــركة البوتاس العربية، عندما يكون هنالك توجه بالعلاقات (صفات انثوية) (X=0).

رابعا: اختبار الفرضـية الرابعه: H04. لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الشـفافية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية.

ا-الفردية مقابل الجماعية:

جدول (4-26)

اختبار (t)الفردية مقابل الجماعية مع الشفافية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.078	0.125		32.532	0.000
	فردية	0.081	0.153	0.077	0.530	0.599

a Dependent Variable: الشفافية

يتضـح من البيانات الواردة في الجدول السـابق(4-26) أن المتغير المسـتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على الجماعية كان له أثرا ملموسـا على المتغير التابع (Y) الشـفافية بمقدار القيمة الثابتة 4.078 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 32.532 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية. وتبين ايضاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المستقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) الشفافية وفق ما يشير اليه الجدول (4-26) عند مستوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الشفافية كإحدى الممارسـات المحاسـبية في شـركة البوتاس العربية. عندما تكون هذه القيم خاصـة بالفردية (X=1)

ولنفس الأسباب تم رفض الفرضـية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الشـفافية كإحدى الممارسـات المحاسـبية في شـركة البوتاس العربية، عندما تكون هذه القيمة خاصة بالجماعية (X=0).

ب-فارق القوى:

جدول (4-27)

اختبار (t) فارق القوى مع الشفافية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.050	0.225		18.036	0.000
	قوى.فارق	0.092	0.237	0.057	0.388	0.699

a Dependent Variable: الشفافية

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (4-27) أن المتغير المستقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على إنخفاض فارق القوى كان له أثرا ملموسا على المتغير التابع (Y) الشفافية بمقدار القيمة الثابتة 4.050 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 18.036 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية.وتبين أيضاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المستقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) الشفافية وفق ما يشير إليه الجدول (4-27) عند مستوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الشفافية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية. عندما يكون هنالك فارق قوى مرتفع (مسافة السلطة واسعة على الهيكل التنظيمي) (X=1)

ولنفس الأسباب تم رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الشفافية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية، عندما يكون هنالك فارق قوى منخفض (مسافة السلطة ضيقة على الهيكل التنظيمي) (X=0)

ج- تجنب عدم التأكد:

جدول (4-28)

اختبار (t) تجنب عدم التأكد مع الشفافية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.225	0.158		26.687	0.000
	تجنب	-0.116	0.177	-0.095	-0.654	0.516

a Dependent Variable: الشفافية

يتضـح من البيانات الواردة في الجدول السـابق (4-28) أن المتغير المسـتقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على إنخفاض تجنب عدم التأكد كان له أثرا ملموسا على المتغير التابع (Y) الشـفافية بمقدار القيمة الثابتة 4.225 وبدلالة قيمة (t) المحسـوبة البالغة 26.687 عند مسـتوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية. وتبين أيضـاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المسـتقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) الشفافية وفق ما يشير اليه الجدول (4-28) عند مستوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضـية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الشفافية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية. عندما يكون هنالك تجنب عالي لعدم التأكد (X=1)

ولنفس الأسباب تم رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الشفافية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية، عندما يكون هنالك تجنب منخفض لعدم التأكد (X=0).

د- التوجه بالإنجاز مقابل التوجه بالعلاقات:

جدول (4-29)

اختبار (t) التوجه بالإنجاز مع الشفافية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4.109	0.126		32.702	0.000
	الانجاز	0.035	0.153	0.033	0.226	0.822

a Dependent Variable: الشفافية

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (4-29) أن المتغير المستقل (X) والذي يأخذ القيمة (0) دلالة على التوجه بالعلاقات كان له أثرا ملموسا على المتغير التابع (Y) الشفافية بمقدار القيمة الثابتة 4.109 وبدلالة قيمة (t) المحسوبة البالغة 32.702 عند مستوى دلالة (α=0.000) وهي معنوية. وتبين أيضاً عدم وجود أثر لقيمة المتغير المستقل عندما تكون (X=1) على المتغير التابع(Y) الشفافية وفق ما يشير اليه الجدول (4-29) عند مستوى معنوية 5 %. ونتيجة لذلك لم يكن بالإمكان رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الشفافية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية، عندما يكون هنالك توجه بالإنجاز (صفات ذكورية) (X=1)

ولنفس الأسباب تم رفض الفرضية العدمية التي تدعي " لا يوجد أثر للقيم الثقافية للعاملين على الشفافية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية، عندما يكون هنالك توجه بالعلاقات (صفات انثوية) (X=0).

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

في ضوء التحليل الذي تم في الفصل الرابع لإجابات عينة الدراسة، يتناول هذا الفصل نتائج إجابة الأسئلة التي تم طرحها في الفصل الأول، وعلى ضوء هذه النتائج قدم الباحث عدداً من التوصيات .

5-1 النتائج

يمكن تلخيص نتائج التحليل وإختبار الفرضيات على النحو التالي :

أولاً : النتائج المتعلقة بقياس القيم الثقافية:

1-أظهرت النتائج أن مقياس الفردية في شركة البوتاس العربية كان 51% من عدد المبحوثين في هذه الدراسة، وبذلك تكون للجماعية وجود لدى العاملين في شركة البوتاس العربية بنسبة 49 %، لأن العاملين الذين لا يوجد لديهم ميول للفردية سيكون ميولهم للجماعية .

أن هذه الدراسة إختلفت مع دراسة هوفستد والتي أجراها لقياس درجة هذا البعد في الإدارة العالمية حيث بلغت الفردية 64 % من مجتمع الدراسة، وكذلك مع دراسته على الإدارة العربية حيث بلغت 38 % ،وذلك بسبب ميل العاملين في شركة البوتاس العربية الى فكر الفردية بدرجة متقاربة مع فكر الجماعية .

2-أظهرت النتائج أن مستوى البعد الثقافي(فارق القوى) لدى العاملين في شركة البوتاس العربية هو 66 % من مجتمع الدراسة يقبلون أن تكون مسافة السلطة مرتفعة، وفي المقابل فإن درجة قبول العاملين بأن يكون فارق القوى أو مسافة السلطة منخفضة هي 34 %.

إن هذه الدراسة إختلفت مع دراسة هوفستد والتي أجراها لقياس درجة هذا البعد في الإدارة العالمية حيث فارق القوى 55 % من مجتمع الدراسة، وكذلك مع دراسته على الإدارة العربية حيث

بلغت 80 % ،بسبب إرتفاع مسافة السلطة في شركة البوتاس العربية والمركزية في إتخاذ القرار وعدم تفويض الصلاحيات .

3-أظهرت النتائج أن تجنب عدم التأكد لدى العاملين في شركة البوتاس العربية هو 61% وهو عالي نسبياً ويدل على تجنب العاملين للمجهول بدرجة مرتفعة نسبياً ،وفي المقابل فإن ميل العاملين لتجنب عدم التأكد بدرجة منخفضة بلغ 39 %في شركة البوتاس العربية.

وفي شركة البوتاس العربية هنالك تجنب عدم تأكد مرتفع لدى العاملين لما يمثله ذلك من عدم رغبتهم القيام بممارسات غير محسوبة النتائج حيث يعلم العاملون أنهم يعيشون في عالم عدم اليقين وعدم معرفة نتائج ما يقومون به من ممارسات حالية، فهي غامضة المستقبل وغير معروفة ويغلفها الشك في النتائج، وهذا يعني حرصهم الشديد على إتباع التعليمات والمعايير خوفاً من المجهول الذي قد ينجم من عدم إتباعهم ما تمليه عليهم تعليمات العمل وروتينه وينظرون الى عدم تجنب المجهول كمصدر قلق وما ينجم عنه من عصبية وضغط نفسي، نتيجة لذلك فهم في واقع الحال لا يميلون إلى الإبتكار خوفاً من المجهول، فهم بحاجة إلى إنشاء آليات لتوفير الأمن والحد من المخاطر ووضع قواعد و أسس أكثر رسمية والإلتزام بها ولا يميلون الى تقديم الأفكار الجديدة التي تتحدى الوضع القائم فيها.

وأن هذه الدراسة إختلفت مع دراسة هوفستد والتي أجراها لقياس درجة هذا البعد في الإدارة العالمية حيث بلغ تجنب عدم التأكد 43 % من مجتمع الدراسة وهو منخفض نسبياً، وكذلك مع دراسته على الإدارة العربية حيث بلغت 68 %، بسبب عدم رغبة العاملين بتحدي المجهول والمخاطرة.

4-أظهرت النتائج أن مقياس هذا البعد(التوجه بالإنجاز) لدى العاملين في شركة البوتاس العربية هو 55% وهو مرتفع نسبياً وبذلك فإن العاملين في شركة البوتاس العربية يميلون ولو بدرجة

بسيطة الى التوجه بالإنجاز (القيم الذكورية) على حساب التوجه بالعلاقات (القيم الأنثوية) والذي بلغت درجته في هذه الدراسة 45 %.

يميل العاملون في شركة البوتاس العربية بفارق بسيط الى العمل في ظل الصفات الذكورية متمثلة بحب المنافسة والإنتاج والنجاح المادي، وهم في نفس الوقت يحتفظون بالعلاقات والعناية والعطف والشعور الطيب تجاه الآخرين.

وأن هذه الدراسة إتفقت إلى حد ما مع دراسة هوفستد والتي أجراها لقياس درجة هذا البعد في الإدارة العالمية حيث بلغ التوجه بالإنجاز 50 % من مجتمع الدراسة ، وكذلك مع دراسته على الإدارة العربية حيث بلغت 52 %.

ولقد إختلفت هذه الدراسة مع دراسة الخفاجي (2012) بما يلي:

لم يقم الخفاجي بقياس القيم الثقافية الأربعة التي حددها هوفستد بل أعتمد على دراسة هوفستد لقياس درجة هذه الأبعاد في الإدارة العربية.

بإختصار روفقت المهنية العالية والثبات العالي والتحفظ العالي والشفافية العالية لدى العاملين في شركة البوتاس العربية بمجموعة من القيم الثقافية وهي فارق قوى مرتفع، فردية متوسطة، تجنب عدم تأكد عالي، توجه بالإنجاز مرتفع نسبياً.

ثانياً : النتائج المتعلقة بقياس الممارسات المحاسبية.

1-أظهرت النتائج وجود إلتزام من قبل العاملين في شركة البوتاس العربية بالمعايير المحاسبية والمبادئ المحاسبية المقبولة عموماً، وعدم وجود سيطرة من قبل إدارة الشركة أو جهات خارجية على التدخل في ما يقومون به من ممارسات، نتيجة لذلك يتمتع العاملون في شركة البوتاس العربية بمهنية عالية.

وقد إختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الخفاجي (2012) حيث أظهرت دراسة الخفاجي وجود مهنية منخفضة في دولة الإمارات العربية وذلك بسبب سيطرة الدوله على مهنة المحاسبة والتدقيق.

2-أظهرت النتائج وجود إلتزام من قبل العاملين في شركة البوتاس العربية بالثبات على السياسات المحاسبية المتبعة من سنة الى أخرى وعدم تغييرها إلا إذا تطلبت المعايير المحاسبية ذلك، لذلك فهم يتمتعون بدرجة عالية من الثبات.

وقد إختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الخفاجي (2012) حيث أظهرت دراسة الخفاجي عدم وجود ثبات في إستخدام السياسات المحاسبية في دولة الإمارات العربية بسبب وجود عدد كبير من المحاسبين الوافدين في الإمارات وإختلاف ثقافاتهم.

3-أظهرت النتائج ميل العاملين لإتباع مبدأ الحيطة والحذر والإلتزام بالسياسات اللازمة التي تتماشى مع هذا المبدأ وعدم الإعتراف بالأرباح إلا بعد تحققها والإعتراف بالمصاريف والخسائر فور حدوثها، لذلك فهم يتمتعون بدرجة عالية من التحفظ .

وقد إتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخفاجي في التحفظ المحاسبي فهو عالي في دولة الإمارات العربية.

4-أظهرت النتائج وجود شفافية عالية لدى العاملين في شركة البوتاس العربية في عرض البيانات المالية والإيضاحات في التقرير السنوي للشركة، لذلك فهم يتمتعون بدرجة عالية من الشفافية.

وقد إختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الخفاجي (2012) فقد أظهرت دراسة الخفاجي وجود سرية عالية في الإفصاح في التقارير السنوية، حيث يشكو العديد من مستخدمي التقارير السنوية من ندرة البيانات وعدم توفرها وإن توفرت فإنها لا تكون في الوقت المناسب.

ولعل السبب الرئيسي الذي لا يمكن إغفاله في إرتفاع درجه المهنية والثبات والتحفظ والشفافية في شركة البوتاس العربية يعود إلى إلتزام الشركة بمعايير المحاسبة الدولية بسبب الإدارة الكندية التي تقوم بإدارة الشركة ممثلة بمديرها العام ومساعديه .

2-5 التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بما يلي:

1- زيادة الإهتمام بالثقافة الفردية للعاملين بما تعنيه من إمتلاك المزيد من الحرية الشخصية ، إذ يحتاج هذا الأمر تبني نظام الحوافز وتشجيع العاملين على إتخاذ المبادرات الفردية، كذلك يمكن الإستفادة في هذا المجال من تجارب بعض الشركات .

2- زيادة الإهتمام بحث العاملين على أسلوب المبادرة وعدم التجنب المستمر لحالات عدم التأكد وما ينجم عنها من إلغاء العديد من الخيارات والتي لو إمتلك الأفراد حب المغامرة وعدم التردد من المجهول لربما إتبعوا خيارات تعود بالنفع الأفضل على الشركة.

3- ضرورة قيام الإدارة العليا في شركة البوتاس العربية بتبني أساليب وتطبيقات تبتعد عن المركزية المفرطة، وعدم تفويض الصلاحيات وعدم الإستقلالية، إلى تبني تطبيقات تميل إلى اللامركزية وتفويض الصلاحيات والى إعطاء مزيد من الإستقلالية والقدرة على إتخاذ القرارات من خلال تضييق مسافة السلطة على الهيكل التنظيمي للشركة.

4- الإهتمام بتوجيه العاملين للمزيد من الصرامة وحب المنافسة وزيادة الإنتاجية وتأكيد الذات ويمكن للشركة الإستفادة من تجارب الشركات الأمريكية في هذا المجال.

5- بما أن هذه الدراسة تعتبر من أوائل الدراسات في الاردن التي تناولت أبعاد هوفستد الثقافية وأثرها على الممارسات المحاسبية، وتم إجراء هذه الدراسة على شركة البوتاس العربية، كحالة دراسية

وفي ضوء ما تضمنته من قضايا وما توصلت إليه من نتائج فإن الباحث يرى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات على شركات أخرى .

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

1. بلقاوي.أحمد.(2009) **نظرية محاسبية** (ترجمة رياض العبدالله). عمان: دار اليازوري.

2. جلال، سعد،(1984). "**علم النفس الاجتماعي:الإتجاهات التطبيقية المعاصرة** "، ط2، الاسكندرية: منشاة المعارف للنشر.

3. خلفاوي، شمس (2008، أيار). دور الاتصال في مواجهة الأزمات. **وقائع الملتقى الدولي الرابع حول إدارة ألازمات في ظل اقتصاد المعرفة**. جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر.

4. خوري، نعيم سابا (2003، 25 مايو). **مهنة المحاسبة بين التعثر المالي والتحكم المؤسسي في الشركات**، جريدة البيان، 7935، ص 3.

5. الدباس، وفاء عبدالأمير، " **أثر العوامل البيئية في فهم وتطبيق المحددات المحاسبية** "، أطروحة دكتوراة (غير منشورة) كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 1999.

6. سلمان ، عامر محمد ومحمد ،صفاء احمد ومحمد.آمال نوري (2012) " **دور الثقافة في تطوير التطبيقات المحاسبية**"، مجلة الإدارة والإقتصاد، العدد93 – 2012 .

7. السمهوري، عبدالفاتح وسعادة، يوسف،(1997). "مدى أهمية تضمين معايير التدقيق للقيم الإجتماعية "، **مجلة دراسات – العلوم الإدارية**، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مجلد (24)، العدد (2)، ص. 395-412.

8. الشجيري،محمد (2011) "**دور ألابعاد الثقافيه للمجتمع في تشكيل ملامح التطبيقات المحاسبيه المقبوله، دراسه ميدانيه لآراء عينه من المحاسبين والمدققين العاملين في البيئه العراقيه**"،مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ،العدد 23 ،2 حزيران 2011 .

9. الشيرازي، عباس مهدي (1990). **نظرية المحاسبة**. الكويت: ذات السلاسل للنشر والتوزيع.

10. عواد، سالم محمد (2009، 28 نيسان). الأزمة المالية بين مبدأ الشفافية والإفصاح. **وقائع المؤتمر العلمي الثالث حول الأزمة المالية العالمية وانعكاساتها على اقتصاد الدول**. جامعة الإسراء، عمان، الأردن.

11. غطاس، برنس ميخائيل(2008) "دور المتغيرات البيئيه في تطوير الأبعاد المحاسبيه المؤثره في جذب الإستثمار الأجنبي" **مؤتمر إتجاهات إقتصادية عالمية 111 16-17 ديسمبر 2008**،كلية العلوم الإدارية –جامعة الكويت .

12. الفضل، احمد محي (2001). **نظرية الاتصال في المحاسبة** (ط 1). القاهرة: المكتبة العلمية.

13. القطامين، احمد(2002). **الادارة الاستراتيجية: مفاهيم وحالات تطبيقية**، الطبعة الاولى ، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

14. مطر، محمد (2003، 24 أيلول). دور الإفصاح عن المعلومات المحاسبية في تعزيز وتفعيل التحكم المؤسسي. **وقائع المؤتمر العلمي المهني الخامس حول التحكم المؤسسي وإستمرارية المنشأة.** جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين، عمان، الأردن.

15. ملكاوي، فتحي حسن، " طبيعة النظام المعرفي واهميتة "، **سلسلة المنهجية الاسلامية** رقم (16)، نحو نظام معرفي اسلامي – حقلة دراسية، المعهد العالمي للفكر الاسلامي، الاردن.

16. منجود، مصطفى محمود،(2000). " القيم والنظام المعرفي في الفكر الرئيسي: رؤية مقارنة في اسهامات كل من الغزالي وميكافيللي "، **سلسلة المنهجية الاسلامي** رقم (16)، نحو نظام معرفي اسلامي – حلقة دراسية، المعهد العالمي للفكر الاسلامي، الاردن.

17. ياسين، محمد، 2008، **قياس مستوى التحفظ في السياسات المحاسبية في ظل الحاكمية المؤسسية وأثره على جودة الإفصاح عن البيانات المالية للبنوك التجارية الأردنية**، رسالة دكتوراة غير منشورة، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، عمَّان

المراجع الأجنبية :

1. Akman,N,H(2011) Culture and accounting practices in Turkey, **Int. J. Accounting, Auditing and Performance Evaluation**, Vol. 5, No. 1, 2008.

2. Alkhafaji, A. F. (2003). Corporate governance and today's financial scandals. **Business Research Year Book Global Business Perspective**, X (6), 282-302

3. Alkhafaji,Yass(2012) The Influence of Culture on Accounting Disclosures: The Case of the UAE **Electronic copy available at: http://ssrn.com/abstract=2155123**

4. Amat, Oriol Black, John Wraith, Philip and Olivers, Ester, (2000)Dimensions of National Culture and the Accounting Environment:the Spanish Case , **Journal of Economic Literature, http: oaw. edu**.,pp.- 4- 8-.

5. Askary,S &Yazdifar,H &Askarany,D (2008) Culture and accounting practices in Turkey **Int. J. Accounting, Auditing and Performance Evaluation,** Vol. 5, No. 1, 2008

6. Basu, S. (1997). The conservatism principle and the asymmetric timeliness of earnings. **Journal of Accounting and Economics**, 24, 3–37.

7. Beaver, W., & Ryan, S. (2005). Conditional and Unconditional Conservatism: Concepts and Modeling. **Review of Accounting Studies**, 10, 269–309.

8. Castellano, J. G. (2002). Resorting public confidence. **Journal of Accountancy**, (193) 4, 37-39.

9. Christine König & Holger Steinmetz & Michael Frese & Andreas Rauch &Zhong-Ming Wang. 2007(**Scenario-based scales measuring cultural orientations of business owner**) Published online: 12 January 2007

10. Ferguson, Michael J., Lam, Kevin C. K., & Lee, Grace Meina (2002). Voluntary disclosure by state-owned enterprises listed on the stock exchange of Hong Kong. **Journal of International Financial Management and Accounting**, (13) 2, 125-152.
11. Gebre,Bekele&Antallo,Abebe W. , (2001**) Cultural Paradigm, Ethiopian American Com. Cultural Paradigm**. httm: ,pp. 1- 4.

12. Glenn, C. Jero (1999). **Future researches methodology**. Washington, D.C: American Council for the United Nation University.

13. Gregory, J. Holly, & Linen, Jason R. (2003). **The role of audit committee in corporate governance**. Center for International Private Enterprise, Retrieved Nov. 8, 2010 from http://www.theira.org.

14. Gray, S. J. and Radebaugh, L. H. , (1997) **International Accounting and Multinational Enterprises**,John Wily& Sons Inc.

15. Gray, S. J. (1988) , Towards a theory of cultural influence on the development of accounting systems internationally, **Abacus**. Vol. 24, pp. 1- 15.

16. Hofstede, G. (1980) **, Culture's consequences: International differences in work- related values**, London, Sage Publications.

17. Hofstede, G. (1991). Cultures and organizations: software of the mind. London: McGraw-Hill Publishing.

18. Japan Committee. (2001). **Corporate governance forum: Revised corporate governance principles**. Retrieved Oct. 18, 2010 from http://www.Japan.org.

19. Kolesik,katarzyna(2013) **The Role Of Culture In Accounting In The Light Of Hofstede's Gray's And Schwarts's Cultural Dimensions Theories – A Literature Review.**

20. Mueller, Gerhard G. E. , (1983) **Accounting Principles Generally in the United states versus those generally accepted elsewhere, published in, International Accounting and transnational Decisions**, Edited by S. J.Gray, Butter Worth

21. Peng. Luo.2008 (Analysis of Cultural Differences between West and East in International Business Negotiation) **International Journal of business and management**. Vol.3.no.11

22. Prowse, S. (1997). The corporate governance system in banking: What do we know?. **Banka Del Lavaro Quarterly Review**, 11-40.

23. Riley, Andrew (2006). Take the reins in corporate governance. **Communication World**, (23) 6, (Nov. / Dec.), 28- 29.

24. Smith, J., and Skousen, F. (1987). **Intermediate Accounting**. 9th Edition, South-Western Publishing, Ohio.

25. Watts, R. (2003). Conservatism in Accounting Part I: **Explanations and Implications. Accounting Horizons,** 17 (3), 207–221.

26. Walk, L. W., & Dodd, J. L. (2001). **Accounting Theory: A conceptual and institutional approach.** South-Western College Publishing, Retrieved September 8, 2010 from http://www.theira.org.

27. Young,Meredith(2013) Cultural Influences on Accounting and Its PracticesA Senior Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for graduation in the Honors Program Liberty University Spring 2013

الملاحق

الملحق رقم (1)

إستبانه الدراسة

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

جامعة الشرق الاوسط – الاردن

قسم المحاسبة والتمويل

كلية إدارة الأعمال

التاريخ 2015/4/15

إستبانة بحث

الأخ / الأخت الفاضلة المجيب المحترم......

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

تمثل هذه الإستبانة جزءاً من رسالة الماجستير في تخصص المحاسبة بجامعة الشرق الاوسط بعنوان " اثر القيم الثقافية للعاملين في الممارسات المحاسبية، حالة دراسية عن شركة البوتاس العربية ."

املين تعاونكم في الاجابة الدقيقة على فقراتها علماً أنها تستخدم لأغراض البحث العلمي وتتسم بطابع السرية والأمانة العلمية.

شاكرين لكم سلفاً صدق تعاونكم.... واقبلوا فائق الاحترام والتقدير

الباحث

عبدالواحد عبدالكريم ابراهيم الشرفاء

79/6482590

الجزء الأول – المتغيرات الد يموغرافية:

الرجاء وضع علامة (x) في المربع المحاذي للإجابه المناسبه لكل من العبارات التالية:

1- لأي المجموعات تنتمي من ناحية العمر ؟

☐ اقل من 25 سنة. ☐ من 25 الى أقل من 35 سنة.

☐ من 35 الى اقل من 45 سنة. ☐ من 45 الى اقل من 55 سنة.

☐ 55 سنة فما فوق.

2- ماهي الدرجة العلمية التي تحملها.

☐ دبلوم. ☐ بكالوريوس.

☐ ماجستير. ☐ دكتوراه.

3- ما هو التخصص العلمي الذي تحمله. (التخصص)

☐ محاسبة. ☐ ادارة اعمال.

☐ علوم مالية ومصرفية. ☐ غير ذلك اذكره من فضلك...........

4- ماهو المسمى الوظيفي.

☐ محاسب. ☐ رئيس قسم.

☐ مراقب مالى. ☐ مدير مالي.

5-كم عدد سنوات الخبرة في مجال عملك

☐ اقل من 5 سنوات. ☐ من 5 – أقل من 10 سنوات.

☐ من 10 – أقل من 15 سنة. ☐ من 15 – أقل من 20 سنة.

☐ من 20 – أقل من 25 سنة. ☐ 25 سنة فأكثر

الجزء الثاني – أسئلة الدراسة:

اولا: أسئلة قياس القيم الثقافية.

الرجاء وضع اشاره **x** على الرقم الذي يقع فوق إجابتك.

1- إذا كنت تريد توظيف سكرتيره جديده ومن الشروط الواجب توفرها في هذه السكرتيره أن يكون لديها خبرة 3 سنوات، وتقدمت زوجة صديق مقرب اليك لهذه الوظيفة، وكانت مطابقة للشروط بإستثناء أن لديها خبرة لمدة سنة واحدة وكانت بحاجة ماسة للعمل، هل تبحث عن سبل للمساعدة في تعينها ؟

حدد درجة الموافقة في تقديم المساعدة لها.	(1) درجة موافقة منخفضه جداً	(2) درجة موافقة منخفضة	(3) درجة موافقة متوسطه	(4) درجة موافقة عالية	(5) درجة موافقة عالية جداً

2- إذا كان أحد موظفيك يفضل العمل بمفرده على حساب أن يعمل ضمن فريق معين يتمتع بمهارة عالية.

هل تعتبر تصرف هذا الموظف مقبولاً ؟

حدد درجة الموافقة في إعتبار هذا التصرف مقبولا.	(1) درجة موافقة منخفضه جداً	(2) درجة موافقة منخفضة	(3) درجة موافقة متوسطه	(4) درجة موافقة عالية	(5) درجة موافقة عالية جداً

3- إذا كان أحد الموظفين لديك لا يميل بإستمرار الى الإنخراط في العلاقات الإجتماعية داخل الشركة فهو يميل الى الحرية والخصوصية.
هل تعتبر تصرف هذا الموظف مقبولاً ؟

حدد درجة الموافقة على إعتبار هذا التصرف مقبولا.	(1) درجة موافقة منخفضه جداً	(2) درجة موافقة قليلة	(3) درجة موافقة متوسطه	(4) درجة موافقة عالية	(5) درجة موافقة عالية جداً

4- إذا قام أحد موظفيك بالتذمر من إحدى القواعد الإدارية المنصوص عليها في اللوائح الإدارية للشركة فان إلزامك للموظف يعني المزيد من الحرص في إتباع القواعد الإدارية الحالية دون الحاجة الى إحداث تغييرفي هذه القواعد الإدارية.

حدد درجة **إلزام** الموظف في إتباع القواعد الإدارية **المنصوص** عليها ضمن القواعد الادارية الحالية	(1) درجة إلزام منخفضة جداً	(2) درجة إلزام منخفضة	(3) درجة إلزام متوسطه	(4) درجة إلزام عالية	(5) درجة إلزام عالية جداً

5-إذا واجهت مشكلة صعبة في عملك ولم تكن متأكدا من كيفية حلها.

حدد درجة **الإعتماد على نفسك** في حل **المشكلة بدون** طلب المساعدة من الموظفين الأعلى والأدنى رتبة منك.	(1) درجة الإعتماد على الذات منخفضة جداً.	(2) درجة الإعتماد على الذات منخفضة	(3) درجة الإعتماد على الذات متوسطه	(4) درجة الإعتماد على الذات عالية	(5) درجة الإعتماد على الذات عالية جداً.

6–إذا قام أحد موظفيك أو زملاؤك بإنتقاد طريقة عملك.

حدد درجة **رفض الإنتقاد** الموجه لك دون إحداث تغيير في اسلوب طريقة عملك.	(1) درجة رفض منخفضه جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

7–إذا كان إتخاذك لقرار معين يتطلب السرعة وله تأثيرملموس و هام و قد يتطلب استشارة الأخرين.

حدد درجة **رفضك لإستشارة** الأخرين.	(1) درجة رفض منخفضه جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

8–إذا قام أحد الموظفين برفض التعليمات التي اصدرتها له وطلب منك زملاءه ان تتسامح معه.

حدد درجة **رفض التسامح** مع هذا الموظف.	(1) درجة رفض منخفضه جداً	(2) درجه رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

9– إفترض أن أحد موظفيك أو زملاؤك إقترح فكره جديدة وواعدة ولكن يحتاج تنفيذها إحداث تغيرات جديده في روتين العمل الذي تقوم به.

تحديد درجة **الرفض ناجمة عن مخاطر** وجود عبء اضافي في روتين العمل.	(1) درجة رفض منخفضه جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

10- إذا طلب منك أحد العملاء العمل على إنتاج منتج جديد ولايوجد لديك أنت وزملاؤك خبرة في مجاله علما بان العمل على هذا المنتج الجديد يمثل قيمة مالية مضافة للشركة.

تحديد درجة **رفض المنتج ناجمة عن مخاطر** عدم كفاية الخبرة الحالية.	(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

11-إذا إقترح عليك أحد الموظفين أو الزملاء توسيع عملك والوصول الى أسواق في مناطق جغرافية لم تصلها الشركة بعد، علما بأن هذا التوسع يزيد من الحصة السوقية للشركة.

تحديد درجة **رفض التوسع** ناجمة عن خطورة الذهاب الى مناطق مجهولة.	(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

12- إذا كان أحد موظفيك له رأي مختلف (أكثر تشدداً) مقارنة مع أراء بقية المجموعة، حول طريقة جرد المخزون السلعي، علما بان رأي هذا الموظف يحتمل الخطأ والصواب.
هل تؤيد اخراج هذا الموظف من الفريق ؟

تحديد درجة **الموافقة** على اخراج الموظف الأكثرتشددا من الفريق.	(1) درجة موافقة منخفضة جداً	(2) درجة موافقة منخفضة	(3) درجة موافقة متوسطه	(4) درجة موافقة عالية	(5) درجة موافقة عالية جداً

13- إذا كان أحد موظفيك يتدخل أحيانا في أمور العمل دون أن يملك الصلاحية الكاملة وقد طلب زملاؤه معاقبته.هل تؤيد إصدار عقوبة بحق هذا الموظف القديم وصاحب الخبرة العالية والعلاقات الهامة.

تحديد درجة **الموافقة** على اصدار عقوبة بحق الموظف الذي يتدخل بدون صلاحية.	(1) درجة موافقة منخفضة جداً	(2) درجة موافقة منخفضة	(3) درجة موافقة متوسطه	(4) درجة موافقة عالية	(5) درجة موافقة عالية جداً

14- إفترض أن أحد موظفيك يسعى إلى زيادة الانتاجية فوق المستوى المعهود أو الطبيعي، وقد سبب سلوكه خلافات مع زملاؤه. هل توجه اللوم لهذا الموظف ؟

تحديد درجة **الموافقة** على توجيه اللوم لهذا الموظف الذي يسبب خلافات.	(1) درجة موافقة منخفضة جداً	(2) درجة موافقة منخفضة	(3) درجة موافقة متوسطه	(4) درجة موافقة عالية	(5) درجة موافقة عالية جداً

ثانيا: أسئلة قياس الممارسات المحاسبية.

1–إذا ثبت ضرورة عمل مخصصات لإحدى حسابات العملاء المدينين. إفرض أن مديرك المباشر في العمل طلب منك عدم وضع المزيد من المخصصات لأنها تعطي صورة سلبية عن الوضع المالي للشركة و سيكون لها تاثيرسلبي عليك وعلى زملائك.ويخدم تطلعات الإداره

القرار: ماهي درجة رفضك لهذا الطلب.

(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

2– إذا طلب منك مديرك المباشر تحويل بعض مصاريف السنة الحالية الى مصاريف السنة القادمة والذي يؤدي الى تحسين أرباح السنة الحالية و سيكون له تأثير إيجابي عليك وعلى زملائك.

القرار؛ ماهي درجة رفضك لهذا الطلب.

(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

3–إذا طلب منك مديرك المباشر إخفاء بعض المعلومات من التقارير السنوية مثل وجود قضايا مرفوعة على الشركة لم يتم البت فيها بعد،علما أن وجودها سيكون له تأثيرسلبي عليك وعلى زملائك.

القرار: ما هي درجة رفضك إخفاء المعلومات.

(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

5– عند إعداد التقارير المالية في نهاية السنة المالية الحالية إذا إقترح عليك أحد زملائك إحداث تغييرات في طريقة تقييم بعض الأصول عن الطرق المتبعة في السنة السابقة تعود عليك وعلى زملائك بالمزيد من المنافع وتحسن من شكل التقارير المالية.

القرار:ماهي درجة رفضك تغييرطريقه تقييم الأصول.

(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

6- إذا ظهرت الحاجة الى تغيير سياسة محاسبية معينة تم إتباعها **بالإنسجام مع المعيار المحاسبي الذي** تم إتباعه في السنوات السابقة مثل طريقة إحتساب القسط السنوي للإستهلاك. إذا إقترح عليك أحد زملائك إحداث تغييرفي سياسة محاسبية بطريقة عن ما كان متبعا في السنوات السابقة تعود عليك وعلى زملائك بالمزيد من المنافع وتحسن من شكل التقارير المالية.

القرار: ماهي درجة رفضك إحداث تغييرفي سياسة محاسبية عن ما كان متبعا في السنوات السابقة.

(1) درجة رفض منخفضة جدا	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جدا

7- عند عرض البيانات المالية للشركة أراعي أن تكون طريقة عرضها مماثلة لطريقة العرض في الشركات الأخرى، حتى تكون قابلة للمقارنة بالرغم أن هذا العرض قد يؤثر سلبا على القوة التنافسية للشركة. إذا اقترح عليك أحد زملاؤك إحداث تغييرات بطريقة مغايرة لما كان متبعا في السنوات السابقة تعود عليك وعلى زملائك بالمزيد من المنافع وتحسن من شكل التقارير المالية.
القرار: ماهي درجة رفضك على إحداث تغييرات بطريقة عرض البيانات المالية للشركة عن ما كان متبعا في السنوات السابقة.

1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

8- بالرغم من وجود الحاجة الى تغيير طريقة إحتساب قسط الإستهلاك السنوي للأصول الثابتة بطريقة تزيد قيمة هذا القسط السنوي مما يؤدي الى زيادة المصاريف وتقليل الأرباح للسنة تماشيا مع مبدأ الحيطة والحذر، الإ أن أحد زملائك إقترح عليك عدم التغيير، والإبقاءعلى الطريقه التي تخفض القسط وتزيد الأرباح.

القرار: ماهي درجة رفضك لإقتراح زميلك.

(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

9- إذا ظهرت الحاجة الى إعادة تقييم بعض الأصول في الشركة.

أقوم بإعادة التقييم حسب سعر السوق أو التكلفة التاريخية أيهما أقل.فالحذر يتطلب إتباع التكلفة الأقل. أحد زملائك في العمل إقترح عليك إتباع طريقة تؤدي الى تعظيم الأرباح وتعود عليك وعلى زملائك بالمزيد من المنافع وتحسن من شكل التقارير المالية..

القرار: ما درجة رفضك إتباع طريقه تؤدي الى تعظيم الأرباح.

(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

10- في حالات التضخم وإرتفاع الأسعار، وعند تقييم المخزون.

عادة ما يتم إختيار طريقة الوارد أخيرا صادر أولا بدلا من طريقة الوارد أولا صادر أولا.

القرار :إفرض أن أحد زملائك إقترح عليك إعتماد طريقة أخرى في تقييم المخزون معتبرا أن تعظيم الأرباح هو الأهم ويعود عليك وعلى زملائك بالمزيد من المنافع ويحسن من شكل التقارير المالية.

القرار: ما درجة رفضك إقتراح تغيير طريقة تقييم المخزون

(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

11- عند إعداد التقارير السنوية للشركة ونشرها يتم مراعاة أن تكون البيانات المالية متاحه للجميع وقابلة للفهم وليست محصورة للملاك والإدارة فقط، إفرض أن أحد زملائك في العمل إقترح عليك عدم الإعلام عن بعض المعلومات لأنها تؤثر سلبا على أسعار أسهم الشركة.

القرار:ما درجة رفضك عدم الإعلام عن المعلومات.

(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

11- تتضمن التقارير المالية التطلعات المستقبلية للشركة لتحقيق الشفافية الكاملة. إلا أن أحد زملائك في العمل إقترح عليك عدم الإعلام عن هذه التطلعات المستقبلية لأنها تؤثر سلبا على اسعار أسهم الشركة **وإن** عدم الإعلام يعود عليك وعلى زملاؤك بالمزيد من المنافع ويحسن من شكل التقارير المالية.

القرار:ما درجة رفضك عدم الإعلام.

(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

12- عند إبرام عقود جديدة مستقبلية لإجراء صفقات تجارية مربحة، وسيكون لها تأثير كبير على إيرادات الشركه في السنوات اللاحقة.إذا إقترح عليك أحد زملائك عدم الإعلام عن هذه العقود في التقارير السنوية لهذا العام.

القرار: ماهي درجة رفضك لهذا الإقتراح.

(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

13- عندما تقرر الإداره قيمة الأرباح الموزعة للسهم الواحد، ونظرا لما سيكون لهذا القرار من تأثيرواسع وإيجابي على القيمة السوقية لأسهم الشركة.

تتأ خر الإداره أحيانا في الإعلان عن الأرباح الموزعة للأسهم.

ما مدى رفضك في التأخر في الإعلان عن تاريخ توزيع الأرباح المنوي توزيعها.

(1) درجة رفض منخفضة جداً	(2) درجة رفض منخفضة	(3) درجة رفض متوسطه	(4) درجة رفض عالية	(5) درجة رفض عالية جداً

الملحق رقم (2)

ترميز إجابات المبحوثين على أسئلة القيم الثقافية.

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات القيم الفردية

الموظف	درجة الموافقة			القيم الفردية		
	السؤال الاول	السؤال الثاني	السؤال الثالث	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصنيف
1	2.0	1.0	2.0	1.67	0.577	0
2	2.0	1.0	3.0	2.0	1.0	1
3	2.0	2.0	2.0	2.0	0.0	0
4	2.0	2.0	2.0	2.0	0.0	0
5	2.0	4.0	5.0	3.66	1.528	1
6	4.0	1.0	3.0	2.66	1.528	1
7	2.0	2.0	4.0	2.66	1.155	1
8	4.0	2.0	4.0	3.34	1.155	1
9	1.0	1.0	2.0	1.33	0.577	0
10	4.0	2.0	3.0	3.0	1.0	1
11	2.0	2.0	2.0	2.0	0.0	0
12	3.0	2.0	2.0	2.36	0.577	1
13	2.0	2.0	2.0	2.0	0.0	1
14	4.0	1.0	4.0	3.0	1.732	1
15	1.0	2.0	1.0	1.33	0.577	0
16	3.0	3.0	3.0	3.0	0.0	1
17	3.0	2.0	4.0	3.0	1.0	1
18	1.0	4.0	3.0	2.67	1.528	1
19	4.0	2.0	5.0	3.67	1.528	1
20	2.0	1.0	1.0	1.33	0.577	0
21	2.0	1.0	1.0	1.33	0.577	0
22	3.0	3.0	2.0	2.67	0.577	1
23	3.0	3.0	2.0	2.67	0.577	1
24	3.0	3.0	4.0	3.34	0.577	1
25	1.0	1.0	1.0	1.0	0.0	0
26	2.0	2.0	1.0	1.67	0.577	0
27	4.0	1.0	2.0	2.36	1.528	1
28	5.0	3.0	4.0	4.0	1.0	1
29	2.0	3.0	1.0	2.0	1.0	1
30	5.0	5.0	5.0	5.0	0.0	1

31	5.0	5.0	5.0	5.0	0.0	1
32	3.0	2.0	2.0	2.36	0.577	1
33	4.0	1.0	2.0	2.36	1.528	1
34	1.0	1.0	1.0	1.0	0.0	0
35	4.0	4.0	4.0	4.0	0.0	1
36	4.0	1.0	5.0	3.36	2.082	1
37	1.0	3.0	4.0	2.67	1.528	1
38	2.0	1.0	1.0	1.33	0.577	0
39	3.0	3.0	4.0	3.36	0.577	1
40	4.0	3.0	4.0	3.67	0.577	1
41	3.0	3.0	4.0	3.36	0.577	1
42	1.0	1.0	2.0	1.33	0.577	0
43	4.0	4.0	3.0	3.67	0.577	1
44	3.0	1.0	5.0	3.0	2.0	1
45	4.0	4.0	4.0	4.0	0.0	1
46	3.0	3.0	4.0	3.36	0.577	1
47	3.0	1.0	3.0	2.36	1.155	1
48	3.0	4.0	2.0	3.0	1.0	1
49	3.0	3.0	2.0	2.67	0.577	1

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات فارق القوى

الموظف	درجة الالزام والاعتماد والرفض					فارق القوى		
	السؤال الرابع	السؤال الخامس	السؤال السادس	السؤال السابع	السؤال الثامن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصنيف
1	5.0	4.0	4.0	5.0	3.0	4.2	0.83	1
2	5.0	4.0	2.0	1.0	2.0	2.8	1.64	1
3	3.0	4.0	3.0	2.0	2.0	2.8	0.83	1
4	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.2	0.44	1
5	2.0	2.0	4.0	3.0	1.0	2.4	1.14	1
6	4.0	4.0	2.0	1.0	3.0	2.8	1.304	1
7	2.0	2.0	3.0	4.0	3.0	2.8	0.837	1
8	4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	3.0	1.0	1
9	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	0.707	1
10	1.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.4	0.894	1
11	2.0	4.0	2.0	2.0	4.0	2.8	1.095	1
12	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	3.0	0.707	1
13	1.0	2.0	3.0	1.0	3.0	2.0	1.0	0

1	1.095	2.8	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	**14**
1	1.517	2.6	4.0	1.0	1.0	3.0	4.0	**15**
1	1.517	2.6	2.0	2.0	1.0	3.0	5.0	**16**
1	0.548	2.4	3.0	2.0	3.0	2.0	2.0	**17**
1	0.707	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	2.0	**18**
1	0.894	3.4	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	**19**
0	0.837	1.8	3.0	2.0	1.0	1.0	2.0	**20**
1	1.225	3.0	1.0	4.0	3.0	3.0	4.0	**21**
1	0.548	2.6	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	**22**
1	1.673	2.4	1.0	1.0	5.0	3.0	2.0	**23**
1	1.643	2.8	4.0	1.0	1.0	4.0	4.0	**24**
0	0.447	1.8	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	**25**
1	0.894	3.6	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	**26**
1	1.309	2.2	2.0	1.0	1.0	3.0	4.0	**27**
0	1.414	2.0	1.0	1.0	1.0	3.0	4.0	**28**
1	1.0	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	**29**
1	1.789	4.2	5.0	1.0	5.0	5.0	5.0	**30**
1	1.517	3.4	4.0	1.0	3.0	5.0	4.0	**31**
1	0.447	4.2	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	**32**
1	0.548	3.6	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	**33**
1	0.707	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	**34**
1	0.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	**35**
1	0.447	3.8	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	**36**
1	1.517	2.6	1.0	1.0	3.0	4.0	4.0	**37**
1	1.225	3.0	1.0	4.0	3.0	3.0	4.0	**38**
1	0.447	3.2	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	**39**
1	1.0	3.0	2.0	2.0	3.0	4.0	4.0	**40**
1	1.304	2.8	1.0	4.0	4.0	3.0	2.0	**41**
1	0.894	2.6	2.0	2.0	4.0	3.0	2.0	**42**
1	0.548	3.4	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	**43**
1	0.837	2.8	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	**44**
1	1.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	3.0	**45**
1	0.548	3.4	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	**46**
1	1.517	3.4	3.0	1.0	4.0	5.0	4.0	**47**
0	0.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	**48**
1	0.548	2.6	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	**49**

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات تجنب عدم التأكد

الموظف	درجة الرفض			تجنب عدم التأكد		
	السؤال التاسع	السؤال العاشر	السؤال الحادي عشر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصنيف
1	2.0	1.0	1.0	1.33	0.577	0
2	3.0	4.0	2.0	3.0	1.0	1
3	2.0	2.0	2.0	2.0	0.0	0
4	3.0	4.0	1.0	2.67	1.528	1
5	4.0	2.0	2.0	2.67	1.155	1
6	3.0	5.0	1.0	3.0	2.0	1
7	4.0	2.0	4.0	3.34	1.155	1
8	3.0	4.0	3.0	3.34	0.577	1
9	3.0	2.0	2.0	2.34	0.577	1
10	3.0	2.0	2.0	2.34	0.577	1
11	2.0	3.0	3.0	2.67	0.577	1
12	2.0	2.0	2.0	2.0	0.0	0
13	3.0	2.0	1.0	2.0	1.0	0
14	3.0	3.0	1.0	2.34	1.155	1
15	3.0	3.0	2.0	2.67	0.577	1
16	5.0	5.0	5.0	5.0	0.0	1
17	2.0	4.0	2.0	2.67	1.155	1
18	4.0	4.0	2.0	3.34	1.155	1
19	4.0	2.0	2.0	2.67	1.155	1
20	3.0	3.0	3.0	3.0	0.0	1
21	3.0	4.0	4.0	3.67	0.577	1
22	1.0	3.0	2.0	2.0	1.0	0
23	3.0	4.0	5.0	4.0	1.0	1
24	4.0	1.0	1.0	2.0	1.732	0
25	1.0	3.0	2.0	2.0	1.0	0
26	3.0	2.0	2.0	2.34	0.577	1
27	4.0	2.0	1.0	2.34	1.528	1
28	3.0	1.0	1.0	1.67	1.155	0
29	3.0	4.0	4.0	3.67	0.577	1
30	5.0	1.0	1.0	2.34	2.309	1
31	3.0	1.0	2.0	2.0	1.0	0

1	0.577	4.67	4.0	5.0	5.0	**32**
1	0.577	3.67	3.0	4.0	4.0	**33**
1	0.577	3.67	3.0	4.0	4.0	**34**
1	0.577	4.33	4.0	5.0	4.0	**35**
1	1.155	2.34	1.0	3.0	3.0	**36**
1	1.0	3.0	2.0	4.0	3.0	**37**
1	0.577	3.67	4.0	4.0	3.0	**38**
1	0.577	3.67	4.0	3.0	4.0	**39**
1	0.0	4.0	4.0	4.0	4.0	**40**
1	0.577	2.34	2.0	3.0	2.0	**41**
1	0.0	4.0	4.0	4.0	4.0	**42**
1	0.577	2.34	2.0	2.0	3.0	**43**
0	1.0	2.0	2.0	3.0	1.0	**44**
1	0.577	4.67	5.0	4.0	5.0	**45**
1	0.577	3.34	3.0	4.0	3.0	**46**
1	0.0	3.0	3.0	3.0	3.0	**47**
1	0.577	2.34	2.0	2.0	3.0	**48**
1	0.577	2.34	3.0	2.0	2.0	**49**

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات التوجه بالانجاز

التوجه بالانجاز			**درجة الموافقة**			**الموظف**
التصنيف	**الانحراف المعياري**	**المتوسط الحسابي**	**السؤال الرابع عشر**	**السؤال الثالث عشر**	**السؤال الثاني عشر**	
0	0.577	1.33	1.0	1.0	2.0	1
1	0.577	2.34	2.0	2.0	3.0	2
0	0.0	2.0	2.0	2.0	2.0	**3**
1	1.732	3.0	4.0	1.0	4.0	**4**
1	0.577	3.34	4.0	3.0	3.0	**5**
1	1.155	1.67	1.0	3.0	1.0	**6**
1	0.577	2.34	2.0	3.0	2.0	**7**
1	1.155	2.67	2.0	2.0	4.0	**8**
0	1.0	2.0	1.0	2.0	3.0	**9**
1	1.528	3.34	2.0	3.0	5.0	**10**
1	0.577	3.34	3.0	4.0	3.0	**11**
1	0.577	2.67	2.0	3.0	3.0	**12**
0	0.0	1.0	1.0	1.0	1.0	**13**

1	0.577	2.67	2.0	3.0	3.0	**14**
0	1.155	1.67	1.0	3.0	1.0	**15**
1	0.0	5.0	5.0	5.0	5.0	**16**
1	1.528	2.67	3.0	4.0	1.0	**17**
0	0.0	1.0	1.0	1.0	1.0	**18**
0	1.0	2.0	2.0	1.0	3.0	**19**
1	0.577	2.34	2.0	2.0	3.0	**20**
1	0.577	3.67	3.0	4.0	4.0	**21**
0	0.0	2.0	2.0	2.0	2.0	**22**
0	0.577	1.67	2.0	2.0	1.0	**23**
0	1.155	1.67	1.0	3.0	1.0	**24**
0	0.577	1.67	2.0	2.0	1.0	**25**
1	0.577	2.67	3.0	3.0	2.0	**26**
0	0.0	1.0	1.0	1.0	1.0	**27**
1	1.155	1.67	3.0	1.0	1.0	**28**
0	1.155	3.34	2.0	4.0	4.0	**29**
1	1.155	4.34	3.0	5.0	5.0	**30**
1	0.0	5.0	5.0	5.0	5.0	**31**
1	0.0	4.0	4.0	4.0	4.0	**32**
1	0.577	3.67	3.0	4.0	4.0	**33**
1	0.0	4.0	4.0	4.0	4.0	**34**
1	1.155	3.34	2.0	4.0	4.0	**35**
0	0.577	1.67	1.0	2.0	2.0	**36**
1	1.528	3.34	3.0	5.0	2.0	**37**
1	0.577	3.67	3.0	4.0	4.0	**38**
1	0.577	3.34	3.0	4.0	3.0	**39**
1	0.577	2.34	2.0	2.0	3.0	**40**
1	0.577	2.34	2.0	2.0	3.0	**41**
1	0.0	3.0	3.0	3.0	3.0	**42**
1	0.0	4.0	4.0	4.0	4.0	**43**
1	0.0	3.0	3.0	3.0	3.0	**44**
1	0.577	4.34	5.0	4.0	4.0	**45**
1	0.577	3.34	4.0	3.0	3.0	**46**
0	0.0	2.0	2.0	2.0	2.0	**47**
1	0.577	2.34	2.0	2.0	3.0	**48**
1	1.0	3.0	2.0	3.0	4.0	**49**

الملحق رقم (3)

أسماء السادة المحكمين

ت	الاسم	الرتبة	مكان العمل
1	د. عبدالرحيم القدومي	أستاذ	جامعة الشرق الأوسط.
2	د. محمد مطر	أستاذ	جامعة الشرق الأوسط.
3	د. مؤيد الفضل	أستاذ	جامعة مؤتة.
4	د. طارق مشوقه	دكتور	جامعة مؤتة.
5	د. غاده الطراونه	دكتور	جامعة مؤتة.
6	د . احمد الطراونه	دكتور	جامعة مؤتة.